ACCORD

PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DE MESURES DE RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES BASEES SUR LE DISPOSITIF D'ADEQUATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES DE PSA AUTOMOBILES POUR L'ANNEE 2018

AQN
SM CL
XC CV FD

Préambule

Avec le plan « Push to Pass » présenté le 5 avril 2016, le Groupe PSA ouvre une nouvelle étape : passant de la reconstruction des fondamentaux économiques à une nouvelle phase de croissance organique, rentable et durable.

La quête de la performance et de l'efficience, permettant de saisir toutes les opportunités, doit être au cœur de nos processus, en se fondant sur notre nouveau socle de valeurs : esprit d'équipe, exigence, force intérieure, respect, agilité et audace. La simplification de nos processus est également au cœur de nos préoccupations à travers la démarche « Efficiency booster » afin de rendre plus fluide nos relations de travail et ainsi améliorer notre efficience collective en éliminant la non-valeur ajoutée administrative.

Ce nouvel accord montre la volonté des parties prenantes de définir les axes d'amélioration qui accompagneront ce nouveau plan stratégique tout en prenant en compte le contexte dans lequel évolue l'entreprise.

Dans ce cadre, les parties ont convenu d'un accord permettant de *Construire ensemble l'avenir du Groupe pour un Nouvel Elan pour la Croissance* et s'appuyant sur l'accompagnement de la performance et l'agilité

Le Groupe PSA doit se protéger par sa propre performance et assurer sa pérennité et celle de l'emploi de ses salariés, en s'appuyant sur l'excellence opérationnelle, la performance et l'agilité.

C'est dans ce cadre que la politique emploi s'appuie sur le développement des compétences pour sécuriser l'avenir professionnel des salariés en anticipant les transformations majeures, et en renforçant leur employabilité à chaque étape de leur vie professionnelle. Cette politique de l'emploi responsable sécurise les parcours professionnels en interne et en externe, grâce à des dispositifs d'accompagnement performants et à une mobilité interne dynamique.

Les dispositions du présent accord sont basées sur les dispositions prévues dans le cadre de l'accord Nouvel Elan pour la Croissance signée le 8 juillet 2016. Le congé de mobilité prévu dans le cadre de l'avenant à l'accord NEC du 8 juillet 2016 signé concomitamment au présent accord s'inscrit dans le même cadre que les mobilités externes.

AGN
XC CV FD

Champ d'application

Le présent accord et ses annexes s'appliquent à l'ensemble des établissements de l'entreprise PSA Automobiles S.A., ainsi que tout nouvel établissement créé au sein de l'entreprise PSA Automobiles S.A en France.

Il concerne tous les salariés de l'entreprise, quel que soit leur statut, sous contrat de travail à durée indéterminée.

Il ne concerne pas les filiales étrangères du Groupe ni les salariés qui y sont rattachés.

Sommaire :

Préambule 2

Champ d'application 3

Sommaire : 4

Chapitre 1 : Renforcement de la sécurisation de l'emploi des salariés PSA Automobiles en 2018 6

Chapitre 2 : Modalités d'information et de suivi des instances représentatives du personnel PSA Automobiles sur le DAEC 2018 8

Article 1 Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences 8

Article 2 Suivi du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences 8

Article 2.1 Composition 9

Article 2.2 Fréquence des réunions 9

Article 2.3 Missions 10

Chapitre 3 : Diagnostic de l'Observatoire des Métiers et des Compétences et mobilisation des dispositifs de GPEC existant dans l'Entreprise 11

Article 1 Les diagnostics issus de l'Observatoire des Métiers et des Compétences du Groupe sur l'évolution des emplois et des métiers pour 2018 et plans d'actions à engager pour le retour à l'équilibre des métiers sensibles/en tension et pour réaliser l'adéquation nécessaire 11

Article 1.1 Conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences de novembre 2017 12

Article 1.2 Nouvelle approche de sécurisation de l'emploi et des compétences issue du « Nouvel Elan pour la Croissance » : prévention des licenciements économiques 13

Article 2 La mise en œuvre concomitante des mesures permanentes de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences prévues par le « Nouvel Elan pour la Croissance (NEC) » signé le 8 juillet 2016, participant à la sécurisation professionnelle, dans le cadre de la gestion individuelle de l'emploi et de la mobilité interne 13

Article 2.1 Le renforcement des mesures de gestion individuelle des emplois et des compétences 14

Article 2.2 La poursuite de l'effort de formation en 2018 14

Article 2.3 Promotion et accompagnement de la mobilité interne au service du développement professionnel 15

Article 2.4 Principe général : la priorité aux Ressources Humaines internes 16

Article 2.5 Favoriser les mobilités internes dans le cadre d'un projet professionnel individuel 17

Article 3 Articulation des dispositions de ruptures conventionnelles collectives avec le congé de mobilité 20

Chapitre 4 : Mesures d'accompagnement des mobilités externes sécurisées 21

Article 1 Catégories professionnelles éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences 21

AQN

Article 2 Structures d'animation du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences 22
Article 3 Les mesures de mobilité externe sécurisée 26
Article 3.1 Les mesures issues des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles : le Congé et le Passeport de Transition professionnelle 26
Article 3.2 Le Départ volontaire pour réaliser un projet professionnel externe....29
Article 3.3 Modalités financières du départ....30
Article 3.4 Le congé de longue durée....32
Chapitre 5 : Dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »....34
Article 1 Spécificité des salariés pouvant bénéficier immédiatement d'un avantage vieillesse34
Article 2 Dispositifs de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » 35
Dispositions finales....37
Article 1 – Durée 37
Article 2 – Dénonciation ou révision 37
Article 3 – Règlement des litiges 37
Article 4 – Dépôt 37
Annexe 1 Barème de l'ICL majorée de l'avenant à l'accord de GPEC du 11 septembre 2007 39
Annexe 2 Prévision indicative de rupture conventionnelles et congés de mobilité par établissement....42
Annexe 3 Conclusion de l'Observatoire des Métiers du 6 novembre 2017 43

AQN
XC CV FA

Chapitre 1 : Renforcement de la sécurisation de l'emploi des salariés PSA Automobiles en 2018

Les dispositions de l'accord « Nouvel Elan pour la Croissance (NEC) » signé le 8 juillet 2016, prévoient l'application d'un Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) sur les années 2017 à 2019.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail a modifié les dispositions applicables aux Plans de départs volontaires. Le DAEC 2018 est donc adapté pour tenir compte des évolutions législatives introduites dans le Chapitre VI de cette ordonnance (articles L1237-17 et suivants du Code du travail).

Ainsi, les mesures de départs volontaires antérieurement mises en place sont remplacées par un nouveau dispositif négocié avec les organisations dans le cadre d'un accord de ruptures conventionnelles collectives. Le congé mobilité, se substituant au congé reclassement précédemment utilisé dans le cadre du DAEC, fait l'objet d'une formalisation distincte au travers d'un avenant au volet GPEC de l'accord NEC.

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre du DAEC 2018 qui s'appuie sur les dispositions de l'accord « Nouvel Elan pour la Croissance » du 8 juillet 2016, en y apportant les modifications rendues nécessaires par le nouveau cadre législatif.

Au regard de ce constat partagé lors des réunions de négociation, et conformément aux principes de Responsabilité Sociale de l'Entreprise, **PSA Automobiles met en œuvre sur l'année 2018, des mesures d'Adéquation des Emplois et des Compétences ;** en complément des mesures de GPEC.

Il s'agit principalement de :

- Proposer un « congé de maintien dans l'emploi des salariés âgés » adapté au profil des salariés.

- Poursuivre l'insertion professionnelle des jeunes en alternance dans l'entreprise dans le cadre du Contrat de génération PSA, pour préparer le renouvellement des générations et maintenir le niveau d'excellence de nos compétences et de nos métiers.

- Prévenir les situations de sureffectifs grâce à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et au « Dispositif d'Adéquation des emplois et des Compétences » (DAEC), par la mobilité interne aidée, et en lien avec les Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles, notamment au travers de la poursuite des mesures telles que les périodes de mobilité sécurisées (avec possibilité de retour), les mesures sécurisées d'adéquation des emplois (congés et passeports de transition professionnelle, projets professionnels externes ...).

- Dans le cadre des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles, mettre en place une passerelle sécurisée pour accompagner les salariés engagés dans une reconversion vers les entreprises recruteuses, et développer la formation des jeunes.

- Poursuivre les plans d'actions pour le retour à l'équilibre des métiers en tension, en donnant la priorité aux ressources humaines internes : formations qualifiantes, programmes de reconversion « Top Compétences », mobilités internes et recrutements externes ciblés ...

- Investir sur la formation professionnelle : l'investissement accru en formation continuera à être dirigé vers les métiers, les projets (notamment projets de reconversion), les compétences socles et transférables.

En termes chiffrés, ces mesures se traduiraient d'ici à fin 2018 par des prévisions de :

- **DAEC mobilités externes sécurisées : 1.250 salariés sur des métiers sensibles, à l'équilibre par application du principe de substitution, ou en situation d'inadéquation, ainsi que 50 adhésions à un passeport de transition professionnelle.**

- **DAEC « congé de longue durée » : environ 125 salariés éligibles pourraient y adhérer.**

- **Environ 900 salariés pourraient adhérer à une mesure de maintien dans l'emploi des salariés âgés.**

Répartition des besoins d'adéquation des emplois et des compétences

Compte tenu du principe de volontariat qui préside à toute mobilité notamment dans le cadre du DAEC, des objectifs ne peuvent pas être réparties strictement par site ni par Direction.

En effet, le dispositif repose sur :

- un volet important de mobilité fonctionnelle et/ou géographique qui sera de nature à modifier la répartition des emplois et des compétences entre les sites et entre les Directions,
- des mesures de volontariat.

Les adhésions aux différentes mesures seront traitées par ordre chronologiques des adhésions. Le suivi régulier réalisé doit permettre d'anticiper la date à laquelle l'ensemble des possibilités de départs auront été consommées. Cette anticipation permettra aux parties signataires d'étudier l'opportunité d'un renouvellement du présent accord.
Toutefois, dans l'hypothèse où le nombre d'adhésion au dispositif serait supérieur aux prévisions décrites ci-dessus, les parties conviennent de la possibilité de mobiliser le reliquat de départs possibles dans le cadre d'un Congé de Longue Durée vers les mobilités externes sécurisées.

En cas d'adhésion surnuméraire, le départage entre les différents candidats s'opérera sur les critères suivants :

- Ancienneté de l'adhésion appréciée par journée
- Priorité sera donnée au salarié positionné sur un métier sensible

MQN
XC CV FJ

Chapitre 2 : Modalités d'information et de suivi des instances représentatives du personnel PSA Automobiles sur le DAEC 2018

Article 1 Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

Le présent dispositif fera l'objet d'une demande de validation auprès des services compétents de la DIRECCTE à l'issue de sa signature.

L'avis du Comité Central d'Entreprise sera recueilli. L'avis motivé du CCE sur le contenu de l'accord pourra donner lieu à l'adaptation des mesures de l'accord.

Les mesures spécifiques de ce projet s'appliqueront dès réception de la décision favorable de la DIRECCTE.

- L'adhésion aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences se fera uniquement sur la base du volontariat. Les départs de l'entreprise seront organisés pendant toute la durée du présent dispositif.

- Afin de permettre la transmission des savoirs et des compétences des salariés volontaires à un départ, il sera possible de décaler la date de cessation effective d'activité dès lors que le départ se fait dans la période du dispositif, et au plus tard trois mois après l'adhésion. De plus, il sera favorisé la création de binôme avec des salariés en fin de carrières ou potentiel congés seniors et des jeunes en alternance.

- S'il apparaissait que les prévisions d'adéquation des emplois et des compétences, tels que définis dans le présent document, étaient atteints, soit par Direction, soit par site, avant la date de fin de mise en œuvre du DAEC 2018, l'entreprise pourrait procéder à la suspension de certaines mesures, voire à l'arrêt du dispositif au sein de certaines entités, de certains métiers, de certaines Directions ou pour certaines catégories professionnelles. Ceci fera l'objet d'une information à la commission de suivi, aux Délégués Syndicaux Centraux, aux membres du Comité Central d'Entreprise et aux membres des Comités d'Etablissement (ou Comité Social et Economique).

- A l'inverse, s'il apparaissait que les résultats escomptés n'étaient pas atteints, le dispositif pourrait être prolongé au-delà du 31 janvier 2019, après consultation du Comité Central d'Entreprise. Dans l'hypothèse où un nouveau Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences serait mis en œuvre pour l'année 2019, les besoins d'adéquation des emplois et des compétences non réalisées en 2018 seraient ajoutés au nouveau dispositif pour 2019.

Article 2 Suivi du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

Le Comité Central d'Entreprise sera informé et consulté tous les semestres lors de la réunion ordinaire du déroulement du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences. Les

Comités d'Etablissement (ou Comité Social et Economique) des sites recevront une information lors de la réunion mensuelle du Comité. Ces Comités seront également consultés tous les semestres sur le déroulement du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, cette consultation aura lieu au cours de la réunion ordinaire suivant celle du Comité Central d'Entreprise.

Le suivi portera sur l'ensemble du dispositif. Ce suivi tant au niveau central que local, veillera notamment à ce que les départs ne déséquilibrent pas l'activité d'une entité ou d'un service. Un groupe de travail sera mis en place, au cours du premier trimestre 2018, avec les OS signataires de l'accord pour trouver les méthodes de suivi et d'alerte.

Un bilan de l'activité des Espaces de Mobilité et Développement Professionnel et du cabinet de reclassement sera également présenté (recherche d'emplois externes, nombre de forums, ateliers CV, reconstitutions de carrière).

Au-delà du suivi réalisé avec le Comité Central d'Entreprise et avec les Comités d'Etablissement (ou Comité Social et Economique) des sites concernés, une commission de suivi sera constituée. Elle sera chargée de veiller à la bonne application des mesures durant toute leur durée d'application.

- Au niveau central, cette commission est pilotée par DRH.
- Au niveau des établissements, elle est organisée et animée par les Responsables des Relations Sociales et Humaines.

Article 2.1 Composition

Commission centrale composée du délégué syndical central accompagné de deux membres de son organisation syndicale.

Elle sera présidée par le Directeur des Ressources Humaines France de PSA Automobiles ou son représentant.

Afin d'être associée au suivi des mesures, la Direccte territorialement compétente (78) sera invitée à participer aux réunions de la commission centrale.

Commissions locales : 1 membre par organisation syndicale signataire représentative ou non-représentative sur l'établissement.

Seules les organisations syndicales signataires du présent accord pourront assister à ces commissions tant au niveau central que local.

Elle sera présidée par le Responsable Relations Sociales et Humaines de l'établissement.

Sur demande de la Direction, les cabinets de reclassement pourront participer aux réunions de suivi.

Article 2.2 Fréquence des réunions

La commission centrale se réunira annuellement au cours du dernier quadrimestre de l'année 2018.

La commission locale se réunira deux fois par an, en juin et novembre.

AQN

XC CV FD

Article 2.3 Missions

La commission de suivi sera informée de l'avancement de la mise en œuvre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Elle veillera à :

- La bonne application des mesures envisagées dans ce projet
- La qualité de l'accompagnement dans le cadre du reclassement interne
- La qualité de l'accompagnement dans le cadre des mobilités externes sécurisées
- La qualité de la prospection des emplois externes

Elle recevra le bilan des adhésions aux différentes mesures. Elle sera informée du calendrier de déploiement du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

AQN
XC CV FJ

Chapitre 3 : Diagnostic de l'Observatoire des Métiers et des Compétences et mobilisation des dispositifs de GPEC existant dans l'Entreprise

Article 1 Les diagnostics issus de l'Observatoire des Métiers et des Compétences du Groupe sur l'évolution des emplois et des métiers pour 2018 et plans d'actions à engager pour le retour à l'équilibre des métiers sensibles/en tension et pour réaliser l'adéquation nécessaire

Compte tenu des difficultés économiques du Groupe, plus spécialement au sein de la Division Automobile, l'Entreprise PSA Automobiles a dû mettre en œuvre dès 2014, en application des accords « Nouveau Contrat Social » et « Nouvel Elan pour la Croissance un plan de Départs Volontaires annuel, dit Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC), sur l'ensemble de ses sites.

Rappel de la méthodologie utilisée par l'Observatoire des Métiers et des Compétences

Le développement des compétences et des expertises liées aux différents métiers du Groupe PSA est un enjeu majeur pour la performance de l'entreprise. Pour y répondre, le Groupe s'est structuré en 20 filières et 113 métiers.

Une filière est un ensemble de compétences communes à différents métiers et regroupe des métiers participant à une même finalité professionnelle. Elle est transversale aux organisations et est présente dans tous les pays où le Groupe est implanté.

Un métier est un ensemble cohérent d'activités propres à une filière, nécessitant la maîtrise de compétences, d'outils et de processus homogènes. Il est composé d'un ensemble cohérent de fonctions en interaction.

La gouvernance par filières permet de travailler de manière efficace sur les catégories de métiers et d'en avoir une vision prospective à partager dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Compétences et dans le cadre des Observatoires locaux :

- **Les métiers ou fonctions à l'équilibre** pour lesquels il y a adéquation entre les compétences et les besoins.
- **Les métiers ou fonctions « en tension »** pour lesquels il existe des opportunités et des postes à pourvoir.
- **Les métiers ou fonctions « sensibles »** correspondent à des métiers ou fonctions dont les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une baisse probable des besoins et des effectifs à terme.

Il est nécessaire de rappeler que les métiers en tension ou les métiers sensibles sont appréciés globalement au niveau du Groupe PSA.

Cette appréciation globale n'exclut pas des disparités entre sites. Un métier peut être qualifié de sensible sur un site et être en équilibre sur un autre.

MQN CL SR XC CV FD

En cas de changement de qualification d'un métier, les Observatoires des métiers locaux donneront les motivations à l'origine de ce changement.

Article 1.1 Conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences de novembre 2017

Les conclusions du dernier Observatoire des Métiers et des Compétences ont fait apparaître la nécessité de poursuivre les démarches d'adéquation des Emplois et des Compétences.

- Les métiers en tension représentent 27%, un niveau cohérent avec notre politique de protection des compétences stratégiques.

- 60% des effectifs de la Division Automobile sont sur des métiers à l'équilibre et 13% sont sur des métiers sensibles, dans la continuité de la dynamique de retour à l'équilibre. Les métiers «sensibles » correspondent à des métiers dont les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une baisse probable des effectifs et/ou une évolution importante du périmètre de compétences. Cette classification en sensible ne signifie pas que le métier va disparaître, mais que les besoins de l'entreprise vont diminuer dans le temps ou se transformer dans leur contenu.

L'évolution observée depuis le dernier Observatoire des Métiers montre une diminution de la part des métiers sensibles ou à l'équilibre. Il demeure toutefois nécessaire de poursuivre les démarches d'adéquation des emplois et des compétences. Au regard des évolutions observées, il semble nécessaire de recourir à des mesures ciblés plus efficaces pour réaliser l'adéquation recherché et éviter des effets d'opportunité sur d'autres secteurs de l'Entreprise.

Les parties ont convenues de la nécessité de poursuivre les mesures d'accompagnement des salariés volontaires à un départ de l'Entreprise.

Classification des métiers

Afin de conserver la cohérence du travail des filières, la liste des métiers à l'équilibre, en tension et sensibles est établie en regroupant les différentes filières dans les catégories énumérées ci-dessous : Support, Conception et Développement, Conception Filières Industrielles, Production et Chaîne logistique, Marketing et vente de produits et services.

A noter que pour la filière expertise, les maîtres experts et experts sont en tension. Les spécialistes sont à l'équilibre ou en tension (si la fonction est elle-même en tension).

AQN
XC CV FG

Article 1.2 Nouvelle approche de sécurisation de l'emploi et des compétences issue du « Nouvel Elan pour la Croissance » : prévention des licenciements économiques

Dans le cadre de l'accord « Nouvel Elan pour la Croissance » signé le 8 juillet 2016 par cinq organisations syndicales, PSA Automobiles s'est fixé deux objectifs majeurs et complémentaires en termes d'emplois et de compétences :

- l'anticipation des transformations par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), en vue de sécuriser l'emploi et les compétences ;
- l'application d'un contrat de génération PSA Automobiles, afin d'insérer professionnellement les jeunes dans l'entreprise et maintenir de façon adaptée l'emploi des seniors.

La sécurisation de l'emploi au sein des établissements de PSA Automobiles telle qu'inscrite dans l'accord précité, se traduit en premier lieu par une gestion permanente, solide et individualisée des emplois et des compétences valorisant l'investissement humain et la mobilité professionnelle.

La prise en compte de la charge de travail au sein des entités et de son impact sur les collaborateurs constituera un thème d'échanges avec les organisations syndicales dans le cadre de la négociation portant sur la qualité de vie au travail (QVT).

Si les mesures permanentes de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sont insuffisantes, un Dispositif collectif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) est prévu. Dans ce cadre, le rôle de l'Observatoire des Métiers et des Compétences est essentiel.
Si ce dernier Dispositif est insuffisant, au regard d'un sureffectif plus marqué, les dispositions du « Nouvel Elan pour la Croissance » prévoyant la mise en œuvre d'un Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences (PREC) pourraient être appliquées.

Article 2 La mise en œuvre concomitante des mesures permanentes de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences prévues par le « Nouvel Elan pour la Croissance (NEC) » signé le 8 juillet 2016, participant à la sécurisation professionnelle, dans le cadre de la gestion individuelle de l'emploi et de la mobilité interne

La sécurisation de l'emploi s'organise dans le cadre du renforcement des mesures de gestion individuelle des emplois et des compétences (2.1), d'un investissement accru en termes de formation (2.2), de la promotion et de l'accompagnement de la mobilité interne au service du développement professionnel (2.3) et de la mobilité volontaire sécurisée (2.4).

Ces mesures sécurisent l'emploi tant en interne qu'en externe.

Ces mesures se traduisent par plus de 6.000 salariés en situation de mobilité interne par an, ces mobilités internes seront associées à des programmes de formation renforcés.

Article 2.1 Le renforcement des mesures de gestion individuelle des emplois et des compétences

Les mesures qui suivent sont destinées à engager une dynamique de gestion individuelle valorisant l'investissement humain et la mobilité professionnelle, au service du développement des compétences et de la polyvalence chez PSA Automobiles.

L'entreprise entend donner aux salariés un maximum d'éléments d'information leur permettant d'avoir une visibilité sur l'évolution de leur métier chez PSA Automobiles, notamment par le biais du portail filières et métiers. Ce portail met à disposition les informations sur les analyses prospectives sur les métiers et sur les filières, les parcours qualifiants possibles, les passerelles entre métiers, les formations concernant chaque métier. Une mise à jour de ce portail sera réalisée annuellement par chaque filière, dans ce cadre les parcours et les passerelles seront réétudiés et complétés lors d'un changement de qualification d'un métier vers un métier sensible.

Par ailleurs, sur la base des conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences, au niveau entreprise et au niveau établissement, chaque salarié reçoit au moins une fois par an, de son manager, idéalement à l'occasion de l'entretien de progrès, une information personnalisée sur l'évolution de son métier (sensible, à l'équilibre, en tension) et ses perspectives d'emploi afin de lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle.

Dans le cadre d'une démarche individuelle, un salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences dont l'objet est d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou d'envisager une nouvelle orientation dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Le projet professionnel élaboré par le salarié concerné peut donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Ce bilan est réalisé à la demande ou avec l'accord du salarié s'il est proposé par l'entreprise. Il est effectué en dehors de l'entreprise sous la conduite d'un organisme prestataire habilité.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du Congé Individuel de Formation.

Outre le bilan de compétences, « Global HR Careers » (pour les Cadres et les TAM) et l'outil intranet Net'RH mobilité permettent à chaque salarié de déposer son curriculum vitae en ligne.

Les postes disponibles sont publics et systématiquement publiés. Chaque salarié peut ainsi postuler dans une démarche active de gestion de carrière.

Afin de donner la possibilité à chaque salarié de proposer sa candidature et d'avoir ainsi un contact privilégié avec la fonction RH en vue de son évolution professionnelle, des postes étant susceptibles de s'ouvrir dans les six prochains mois sont également publiés.

Article 2.2 La poursuite de l'effort de formation en 2018

La formation est un élément déterminant de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Elle doit, à la fois, permettre aux salariés de développer leur employabilité, d'adapter leurs compétences aux évolutions des métiers et des organisations, ou de mettre en œuvre un projet professionnel à leur initiative dans les meilleures conditions, et permettre à l'entreprise de détenir et de conserver les compétences indispensables à son bon fonctionnement.

AQN

XC CV FP

Pour 2018, et conformément aux engagements du « Nouvel Elan pour la Croissance » il est prévu de maintenir un investissement important pour la formation. Cet investissement traduit la volonté de poursuivre le développement professionnel des salariés qui participent aux résultats de l'entreprise. L'objectif est d'améliorer le taux de salariés formés pour dépasser les 80% en 2018.

- **Rappel : la transition professionnelle avec Top Compétences**

En 2012, dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif d'accompagnement des transformations collectives du Plan de Performance 2012, le dispositif de reconversion interne par la formation « Top Compétences » a été déployé pour la première fois.
Il s'agit d'un dispositif de formation piloté par l'Université Groupe qui permet, sur la base des filières métiers et des cursus de formation labellisés, de reconvertir les salariés positionnés sur un métier sensible vers un métier en tension, voire à l'équilibre.

Le Groupe, dans le cadre de sa responsabilité sociale et de sa politique de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, fait de « Top Compétences » un dispositif d'accompagnement permanent des reconversions professionnelles. Il comprend des parcours de professionnalisation basés sur les cursus de formations métiers identifiés lors de la labellisation, ainsi que des actions visant à améliorer les socles de compétences générales.
Depuis janvier 2015, 871 collaborateurs ont suivi ou suivent un programme de reconversion Top Compétences (exemples de cursus : formations moteurs à l'IFP School ; formations CQPM metteur au point emboutissage ; formation assistant brevets ; formation aux Relations Techniques Institutionnelles ; formation technicien qualité).

Les parties conviennent de la nécessité de rendre encore plus efficient le dispositif Top Compétences, notamment en développant son utilisation dans toutes les Directions et les établissements de l'Entreprise. Le développement de Top Compétences doit s'inscrire dans la continuité du développement des mobilités internes. Dans cette perspective, un groupe de travail sera initialisé afin d'identifier les freins et les plans d'actions permettant l'amélioration des processus, tant au niveau de Top Compétences que de la mobilité interne en général.

- **Le tutorat / le Référent**

Les tuteurs ou référents ont pour mission d'accompagner l'intégration des salariés, les évolutions de compétences et la mobilité, notamment dans le cadre des contrats d'apprentissage. Les expériences tutorales ou de référents sont prises en compte dans les référentiels de compétences et portées sur le passeport formation.

Article 2.3 Promotion et accompagnement de la mobilité interne au service du développement professionnel

La mobilité interne, qu'elle soit fonctionnelle et/ou géographique, est une priorité pour l'entreprise qui a toujours privilégié les solutions de mobilité interne par préférence à une solution d'embauche externe.

La mobilité interne vise à mettre en adéquation les Ressources Humaines du Groupe et ses besoins, et à développer les talents et les compétences des salariés. Enjeu collectif et individuel, la mobilité interne concerne tous les acteurs de l'entreprise, et nécessite la solidarité entre les diverses entités du Groupe.

AQN CL XC CV FP

Le retour à l'équilibre des emplois et des compétences implique de renforcer rigoureusement le pilotage et notre suivi des mobilités fonctionnelles et/ou géographiques, qu'elles soient individuelles ou collectives :

- Mobilités individuelles : pour les salariés positionnés sur les métiers sensibles, toute offre de poste interne présentée sera formalisée par écrit, comme d'ailleurs les éventuels refus. Le salarié sera assuré, dans le cadre de ces mobilités, de conserver sa rémunération et sa classification et, dans la mesure du possible, son environnement de travail, afin de préserver les dispositions contractuelles. En cas de besoin d'adéquation, il pourra y avoir des propositions de changements de postes, voire des affectations. En tout état de cause, le contrat de travail et les accords signés doivent être respectés.

- Mobilités collectives internes : projets de déménagement, rééquilibrage de charges ...
  Ces projets pourront être menés prioritairement au sein des zones géographiques de proximité.

Compte tenu de la situation d'activité variable en fonction des établissements, le recours à des mobilités internes constitue un moyen efficace de permettre une meilleure adéquation entre les besoins de l'Entreprise et les ressources disponibles. A ce titre, l'Entreprise souhaite dynamiser ces mobilités.

La mobilité interne dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences pourrait conduire en 2018 à maintenir le niveau atteint en 2017 qui représente près de 6.000 mobilités internes géographiques et/ou fonctionnelles.

Article 2.4 Principe général : la priorité aux Ressources Humaines internes

Les postes disponibles doivent être proposés en priorité aux salariés de l'entreprise par préférence à une solution d'embauche externe (priorité aux Ressources Humaines internes). A compétences équivalentes, le candidat interne sera retenu avec, si nécessaire, formation et adaptation au poste et en respectant les priorités suivantes :

- Reclassement d'un salarié
- Candidature d'un salarié exerçant un métier sensible
- Salarié âgé de plus de 50 ans

Ces priorités permettent d'apporter des réponses adaptées aux nécessités de l'emploi, aux évolutions des métiers et aux aspirations et besoins d'évolution professionnelle des salariés.

La mobilité professionnelle est un changement de poste qui peut s'accompagner parfois d'un changement de métier et/ou d'une mobilité géographique.

Il faut distinguer la mobilité au sein de l'entreprise PSA Automobiles qui entraîne la poursuite du contrat de travail, de la mobilité dans une autre Société du Groupe (intra Groupe), qui peut conduire à la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

Les modalités d'accompagnement spécifiques à la mobilité intra Groupe sont :

- La reprise de l'ancienneté : lorsque le salarié change de Société au sein du Groupe, son ancienneté est intégralement reprise.
- L'absence de période d'essai lors de la prise de fonction.

AQN

XC CV FP

- Le maintien de la classification et de la rémunération : ainsi lorsqu'un collaborateur change de Société au sein du Groupe dans le cadre d'une mobilité, et compte tenu des situations différentes d'une Société à l'autre (convention collective applicable, branche d'activité) :

  - les éléments de classification au sein de la Métallurgie sont maintenus ou harmonisés entre branches,
  - les éléments de rémunération sont maintenus en cas de régime équivalent, ou harmonisés, en cas de modes de rémunération différenciés afin de permettre un maintien global de la rémunération,

  - la formation nécessaire à la nouvelle fonction. Dans tous les cas de mobilité entraînant la rédaction d'un avenant au contrat de travail ou une convention de mutation concertée, les éléments de rémunération, d'horaires, de qualification et de classification sont communiqués par écrit au collaborateur avant la prise du poste proposé. Le responsable RH qui a établi par écrit les éléments précités s'assurera de leur mise en œuvre.

Les expériences antérieures doivent être valorisées à l'occasion de la mobilité. Celle-ci doit être un critère de valorisation et non de mise à l'épreuve dans le secteur d'accueil de tout salarié.

En cas de mutation définitive, la hiérarchie s'attache à donner les perspectives d'évolution professionnelle et de carrière en cohérence avec les diagnostics des Observatoires des Métiers et des Compétences.

La Direction cherche en permanence à anticiper les mobilités définitives de personnel à l'intérieur d'un site. Un délai de prévenance minimale de 15 jours avant toute mutation sera appliqué. Ce délai est augmenté de la durée de formation nécessaire à l'adaptation au nouveau poste.

Article 2.5 Favoriser les mobilités internes dans le cadre d'un projet professionnel individuel

Afin de dynamiser la mobilité interne, les mesures suivantes sont développées :

- Une charte de la mobilité précise les engagements du Groupe, ainsi que le rôle du hiérarchique et des collaborateurs en matière de mobilité.

- Elle s'inscrit dans le cadre des accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et au respect de la diversité. Elle place le collaborateur au centre de son projet professionnel, avec la recherche d'un cumul d'expériences différentes pour le maintien et la cohésion de nouvelles compétences.

La charte de la mobilité prévoit que, pour chaque poste ou fonction, il appartient au manager de définir avec le collaborateur un horizon de mobilité.
Le partage de cet horizon de mobilité interne permet de mieux préparer et d'anticiper les futures mobilités internes.

Ces actions personnelles liées à la mobilité interne reposeront sur le volontariat de chacune des parties et permettront de préparer et de coordonner les actions, en vue d'une prochaine mobilité du collaborateur. Ce plan d'action précisera notamment la date prévisionnelle de mobilité interne, les actions à engager pour obtenir le prochain poste (préparation, entretiens, ...), l'accompagnement en termes de formation.

AGN
CL
XC CV FD

- Les parcours transversaux à l'entreprise et au Groupe, au-delà d'un métier ou d'une fonction, sont primordiaux pour le bon fonctionnement de la mobilité interne.

- Afin de donner au salarié toutes les informations nécessaires dépassant son propre métier, le Portail filières/métiers continue à s'enrichir des informations permettant aux salariés de connaître les passerelles et parcours qualifiants entre différents métiers/fonctions.

- Les postes disponibles sont publiés sur l'intranet net'RH et présentés dans les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel (EMDP), pérennisés dans les sites. La publication des postes a notamment pour objectif d'accroître la visibilité des salariés sur les opportunités d'emplois internes disponibles quel que soit leur bassin d'emploi. La consultation des postes est strictement anonyme. S'il postule à un poste, le salarié est alors tenu d'en informer sa hiérarchie.

- Dans le cadre des mobilités inter-régionales, un accompagnement renforcé par des actions de formation est organisé au profit du salarié, notamment par l'organisation de formations de professionnalisation à hauteur de 70 heures dans l'année de la mobilité ou des actions de remise à niveau des compétences de base. Cette mobilité inter-régionale pourra être également l'occasion pour le salarié d'être accompagné dans la préparation d'une certification ou d'un diplôme.

L'ensemble de ces mesures contribue à fluidifier le marché interne du travail.

Pour les salariés ne pouvant accéder à l'intranet RH, un affichage des postes vacants correspondant à leur profil est mis en place dans les espaces dédiés (ex. : EMDP, aire d'UEP).

Les mobilités temporaires internes entre établissements

Des mobilités temporaires de personnel sont mises en œuvre, dans le cadre de l'évolution des besoins ponctuels en Ressources Humaines et en compétences de l'entreprise et du Groupe, notamment à l'occasion des lancements de nouveaux modèles.

Les emplois proposés par PSA Automobiles sont en effet offerts en priorité aux salariés de l'entreprise avant de rechercher une solution externe.

Pour le salarié, la mobilité temporaire permet d'assurer un maintien des compétences et son développement au travers d'autres produits ou d'autres modes d'organisation.

Ces mobilités ou prêts sont mis en œuvre entre les établissements PSA Automobiles pour des durées limitées, entre 1 et 6 mois, renouvelables deux fois (avec accord ou demande expresse du salarié). Pendant toute la durée du prêt, la rémunération du salarié reste inchangée, sauf application des montants du nouveau poste, s'ils sont plus favorables.

Ces prêts peuvent également être mis en œuvre par l'entreprise au travers de missions justifiées par les caractéristiques du métier ou de l'activité. Dans ces cas, le volontariat sera en priorité recherché, ainsi qu'un suivi annuel sera réalisé.

MQN
XL CV FQ

Le salarié bénéficie d'un ordre de mission précisant outre l'objet de la mission :

- la durée de la mise à disposition,
- le mode de transport utilisé,
- les remboursements correspondants (frais engagés sur la base des barèmes existants et heures de voyage le cas échéant).

Une indemnisation des frais de transport et de séjour des salariés prêtés est prévue :

- à l'aller et au retour de la mission, selon les modalités les mieux adaptées à la mission (voiture, train, ...),
- sur place (entre le lieu d'hébergement et le lieu de travail).

L'indemnisation est versée pour chaque jour travaillé sur le site de détachement.
Le salarié en mobilité temporaire bénéficie d'une prime d'éloignement pour les déplacements professionnels de longue durée (en cas de retour non possible au domicile le soir ou le week-end ou les jours fériés).

Les barèmes et les conditions applicables à cette mesure sont communiqués dans l'intranet net'RH.

Un suivi des mesures salariales individuelles est effectué par le HRBP du salarié, pour les salariés faisant l'objet de mobilité temporaire, afin d'assurer l'intégration dans les nouvelles équipes.

Le salarié est informé de sa date ferme de retour sur son site d'origine avec un préavis minimum de 15 jours. A l'issue de la mobilité temporaire, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire.

Les détachements temporaires entre filiales du Groupe

Dans cette situation, une convention de mise à disposition de personnel est signée entre PSA Automobiles et l'entreprise concernée, prévoyant les conditions de mise en œuvre du détachement (objet, durée, mission, conditions de refacturation, période probatoire ...).

Un avenant au contrat de travail est également signé entre le salarié et l'entreprise, pour convenir des conditions du détachement

Le salarié bénéficie, pendant toute la durée du détachement, du maintien de son statut. Sa rémunération reste inchangée. Il conserve tous les avantages liés à son ancienneté.

Le salarié bénéficie des mêmes mesures d'indemnisation des frais de transport et de séjour, applicables en cas de prêts temporaires de personnel PSA Automobiles.

Les salariés détachés bénéficient d'une prime d'éloignement pour les déplacements professionnels de longue durée, dans le cas de non-retour possible au domicile le soir ou le week-end ou les jours fériés.
A l'issue de la mission temporaire, si un recrutement est proposé au salarié, il donne lieu selon les situations :

- à une mutation concertée avec les filiales françaises du Groupe PSA (avec reprise d'ancienneté du salarié ...),

- ou à la signature d'un nouveau contrat de travail et rupture du contrat précédent avec les filiales hors France (versement des Indemnités Conventionnelles de Licenciement).

Article 3 Articulation des dispositions de ruptures conventionnelles collectives avec le congé de mobilité

Les dispositions du présent accord s'appliquent de manière concomitante avec les dispositifs de l'avenant au Nouvel Elan pour la Croissance portant création du congé de mobilité. Dans le cadre de leur projet professionnel, les salariés auront la possibilité d'opter soit pour des mesures utilisant les dispositions du présent accord, soit pour des mesures utilisant le congé de mobilité.

Conformément à l'article L. 1237-18-4, le contrat de travail des salariés acceptant un congé de mobilité dans le cadre de leur départ volontaire est rompu d'un commun accord des parties à l'issue du congé de mobilité.

AGN
XC CV SM PM

Chapitre 4 : Mesures d'accompagnement des mobilités externes sécurisées

Article 1 Catégories professionnelles éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

Principes d'éligibilité

Les règles d'éligibilité aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sont issues de l'accord relatif au « Nouvel Elan pour la Croissance » et sont définies sur la base des classifications des métiers issues des conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

Les salariés volontaires seront éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sur la base du simple volontariat pour les mesures de mobilité externe sécurisée ces mesures s'appliqueront :

- Pour les Opérateurs Polyvalents d'UEP :
  - aux Ouvriers Polyvalents UEP sur les sites en sureffectif d'OPUEP.
  - aux Ouvriers Polyvalents UEP :
    - en situation de handicap reconnu,
    - ayant un problème important d'employabilité et sur la base du double volontariat (validation de la hiérarchie),
    - dans le cadre du principe de substitution.

La notion de problème important d'employabilité s'apprécie sur la base des restrictions médicales imposées par le médecin du travail et les conséquences de ces dernières sur la capacité du salarié à occuper son poste de travail.

- Pour les Ouvriers Professionnels, Employés, TAM et Cadres :
  - aux salariés positionnés sur un métier sensible au sens de la définition donnée par l'Observatoire des Métiers et des Compétences,
  - aux salariés positionnés sur un métier à l'équilibre, par application du principe de substitution,
  - aux salariés en situation d'inadéquation. Un salarié est en situation d'inadéquation dès lors que sa situation nécessite un accompagnement pour trouver une meilleure adéquation par rapport à la fonction ou au poste occupé.

De manière générale, les salariés positionnés sur un métier en tension, en expatriation, ainsi que les salariés désignés comme Cadres Dirigeants et Cadres Supérieurs ne sont pas éligibles aux mesures de mobilités externes sécurisées et de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».

Les mesures décrites dans le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences ne doivent pas conduire les salariés à recourir directement au bénéfice de l'assurance chômage, sauf pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise qui peuvent bénéficier des aides de ce régime, afin de sécuriser et viabiliser leur projet de création ou de reprise.

AQN CL XC CV FD

Règles particulières d'éligibilité

Ne pourront pas bénéficier des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences les salariés, normalement éligibles suivant les principes exposés ci-dessus, mais qui :

- sont titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- auront moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteront adhérer au dispositif,
- pourraient faire liquider un avantage retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail dans le cadre de la mesure choisie.

Article 2 Structures d'animation du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

L'accompagnement du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sera réalisé par une animation organisée par les Espaces de Mobilités et Développement Professionnel (EMDP), implantés sur chaque site de PSA Automobiles. Les EMDP assurent un rôle d'information et de conseil auprès des salariés et des managers.

Le Dispositif comprend des mesures de mobilité externe sécurisée. La promotion de mesures de mobilité externe sécurisée ne trouvera une traduction concrète que si PSA Automobiles est en mesure de communiquer aux salariés des offres d'emplois externes dans le cadre de la cellule emplois externes Groupe ou par le biais des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles.

Structuration du dispositif d'accompagnement : structure centrale

Une structure centrale est en place créée au sein de la DRH et est chargée d'une animation coordonnée des Espaces de Mobilité et Développement Professionnel des sites.

La structure centrale garantira la cohérence de l'application des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.
Elle apportera un soutien méthodologique aux Espaces de Mobilité et Développement Professionnel. Elle fournira les outils de pilotage qui serviront notamment aux réunions de la commission centrale de suivi et aux réunions des commissions locales de suivi.

La structure centrale permettra également de coordonner les différents événements (job datings, présentation d'entreprise, atelier CV...) et de mutualiser les bonnes pratiques.

Les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel

Afin d'assurer la mise en œuvre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel (EMDP) sont pérennisés sur chaque site concerné.
Composé de spécialistes des métiers RH et de salariés ayant exercé un rôle d'encadrement, l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel sera aidé par des cabinets de reclassement spécialisés dans l'accompagnement des salariés.

L'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel sera composé d'un Responsable rendant compte directement au Responsable Relations Sociales et Humaines de l'établissement de l'avancement du dispositif et, le cas échéant, des éventuelles difficultés rencontrées. Il assurera le suivi des dossiers depuis leur phase de constitution jusqu'à leur présentation au Responsable Relations Sociales et Humaines de l'établissement.

Le Responsable de l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel sera assisté dans l'ensemble de ses missions par des conseillers dédiés aux missions décrites ci-dessous. Ces conseillers seront, pour la plupart, des Gestionnaires RH.

Les informations d'ordre privé que les conseillers de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel auront à connaître resteront confidentielles.

Missions de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel aura pour objet de favoriser l'élaboration et la réalisation de projets professionnels internes ou externes y compris dans le cadre des mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».

L'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel s'assurera que les salariés, en déplacement sur un autre site et notamment dans les filiales du Groupe, recevront l'ensemble des informations sur les mesures du projet de Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Les informations d'ordre privé dont les conseillers de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel auront à connaître resteront confidentielles.

Les principales missions de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sont les suivantes :

- **Accueil, information et orientation du salarié**

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel s'attachera à donner une information complète aux salariés sur l'ensemble des mesures de mobilité interne, externe et des mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » proposées dans le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Un premier entretien d'accueil aura pour objet de permettre au salarié d'exprimer ses attentes et d'exposer ses contraintes.

Le conseiller de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sera ainsi en mesure de procéder au plus tôt à une analyse de la situation professionnelle du salarié afin de lui apporter rapidement l'assistance la plus adaptée.

Les salariés auront accès au sein de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel à des formations collectives et à des entretiens individuels avec les conseillers pour faire le point sur l'avancement de leurs démarches, analyser les difficultés rencontrées, fixer de nouveaux objectifs et ainsi progresser jusqu'à la concrétisation de leur projet.

Les conseillers de l'EMDP s'attacheront également à informer le salarié sur le traitement fiscal et social des sommes versées par PSA Automobiles dans le cadre du Dispositif.

Un délai de réflexion de 15 jours minimum sera laissé au salarié entre l'initialisation de son dossier et l'adhésion à une mesure. Ce délai pourra être réduit à la demande expresse du salarié.

AQN
XC CV FD

- **Aide à la mise en œuvre des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences :**

- Réalisation à la demande du salarié ou de l'entreprise des bilans professionnels et bilans de compétences

- Assistance du salarié dans l'élaboration de son projet de mobilité interne ou externe (dossier de candidature, élaboration du CV, formation aux entretiens ...) et dans sa concrétisation

- Aide au salarié dans la construction de son congé de mobilité et de transition professionnelle

- Aide au salarié dans la constitution de son dossier en vue d'une Validation des Acquis de l'Expérience ou d'une formation qualifiante

- Assistance du gestionnaire RH dans l'analyse des compétences du salarié au regard des compétences requises sur un emploi interne cible et, le cas échéant, construction des passerelles de formation nécessaires dans le cadre de Top Compétences

- Accompagnement des salariés dans le cadre de la mobilité géographique

- Constitution d'un portefeuille d'offres d'emploi internes et externes

- **Recherche de postes en interne et en externe**

Avec l'aide des équipes centrales de la DRH et des cabinets de reclassement, l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel aura pour mission de rechercher et de mettre à la disposition des salariés les offres de mobilité internes et des offres d'emploi externes.

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel pourra, en liaison avec les spécialistes RH de l'équipe centrale de DRH, organiser des journées de présentation d'offres d'emploi, avec présence d'entreprises qui recrutent, afin de mettre les salariés en contact direct avec celles-ci.

Dans ce cadre, l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel développera également des partenariats avec les acteurs locaux de l'emploi comme Pôle Emploi, les cabinets de recrutement, les Groupements d'Employeurs et les agences de travail temporaire afin d'avoir une vision opérationnelle du marché du travail local ou régional. La qualité de l'orientation des salariés vers les opportunités professionnelles les plus porteuses dépendra de la qualité de ce maillage.

Localisation de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sera implanté au plus près des salariés afin de leur permettre des prises de contact plus faciles pendant les temps de travail, les temps de pause ou à l'issue de la séance de travail.

XC CV FD

Assistance de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel par un cabinet de reclassement

Le rôle de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sera essentiel pour valider la pertinence de tout projet professionnel au regard des compétences du salarié et des opportunités du bassin d'emploi.

Pour ce faire, l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sera assisté dans l'ensemble de ses missions, et notamment pour les projets de mobilités externes sécurisées, par des cabinets de reclassement spécialisés dans la gestion collective et individuelle de l'emploi.

Moyens de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel proposera un suivi personnalisé à chaque salarié, avec l'appui des moyens logistiques et matériels suivants :

- un local approprié composé de bureaux individuels afin de permettre notamment le bon déroulement des entretiens,
- un espace affecté à la tenue des réunions collectives,
- un lieu d'accueil et de travail auquel les salariés auraient librement accès,
- une documentation,
- des postes informatiques connectés à l'intranet et à internet,
- des équipements de secrétariat et de communication (téléphone, fax, imprimante, etc.).

En complément de ces outils traditionnels, les salariés seront informés des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences grâce à un site internet dédié. Ce site sera accessible à partir de tout ordinateur du Groupe mais également à partir d'un ordinateur personnel.

Le site internet présentera une interface simple permettant au salarié de prendre connaissance des mesures ouvertes dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Des ordinateurs en accès libre seront mis à disposition dans les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel.

Le site contiendra :

- des informations pratiques sur les mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences,
- des offres d'emploi externe actualisées provenant des cabinets de reclassement, de la Cellule Emplois Externes Groupe, des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelle et des entreprises partenaires et à destination de l'ensemble des catégories professionnelles,
- l'actualité des Espaces de Mobilité et Développement Professionnel (forum, job datings ...).

AQN
CR

XL CV FD

Article 3 Les mesures de mobilité externe sécurisée

Dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences pour 2018, les salariés remplissant les conditions d'éligibilité décrites pourront se porter candidats à des mesures de mobilité externe sécurisée, entraînant la rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective.

Il s'agit des mesures suivantes :
- le Congé et le Passeport de Transition Professionnelle,
- le congé de mobilité volontaire,
- la mobilité professionnelle externe vers un autre employeur ou dans le cadre d'une création/reprise d'entreprise.

Article 3.1 Les mesures issues des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles : le Congé et le Passeport de Transition professionnelle

Rappel : Rôle des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles

➢ **Définition**

Les Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles s'inscrivent dans la continuité des Centres de Transition Professionnelle mis en place lors des PSE d'Aulnay-Sous-Bois et de Rennes afin de bâtir des filières opérationnelles de reconversion pour les salariés des sites de PSA Automobiles.
Elles s'appuient pour cela sur des partenariats forts établis avec des grandes entreprises qui recrutent ou des grands donneurs d'ordre au niveau régional ou national capables de s'engager sur plusieurs années en raison de leurs programmes d'investissement.

Elles matérialisent l'engagement durable du Groupe PSA dans la sécurisation des parcours à l'extérieur de l'entreprise conformément aux engagements pris dans le cadre du « Nouvel Elan pour la Croissance » signé le 8 juillet 2016.

Elles engagent tous les acteurs et partenaires des territoires autour des sites de PSA Automobiles dans une dynamique de mobilité inter-entreprises et inter-filières en proposant une reconversion efficace des parcours ciblés sur des emplois.

Elles combinent pour cela des financements internes et externes en les rapprochant au plus près des collaborateurs concernés par une reconversion-action, afin de garantir une utilisation efficace et ciblée des fonds de formation et de reconversion.

Elles peuvent venir en complément des Plateformes gouvernementales d'appui aux mutations économiques du territoire (NB : les Plateformes gouvernementales d'appui aux mutations économiques du territoire étant, quant à elles, adressées exclusivement aux demandeurs d'emplois).

➢ **Les missions des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles (PTMTP)**

La PTMTP permet de partager l'information de manière étendue, précise et la plus exhaustive complète entre tous les acteurs du développement économique autour des territoires associés aux sites de PSA Automobiles sur les besoins de recrutements externes à moyen et long termes et les besoins en formation associés.

AQN
XC CV FY

Elle permet une action conjointe et coordonnée des acteurs économiques publics et privés concernés par le recrutement moyen et long termes sur le territoire (DIRECCTE, régions, associations professionnelles (en tout premier lieu l'UIMM), syndicats professionnels, organismes consulaires et organismes professionnels de recrutement) pour réussir les reconversions des salariés de PSA Automobiles, en particulier les salariés positionnés sur les métiers « sensibles ».

Elle communique auprès des instances territoriales publiques de l'état d'avancement de ses initiatives.

Elle permet la mise en place, sous l'égide du Groupe PSA, d'un mécanisme opérationnel et pérenne de reconversion qui sécurise les parcours des salariés du Groupe, en cohérence avec la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

La PTMTP peut mettre à disposition des entreprises du territoire, pour une durée limitée et notamment dans le cadre de missions, des salariés volontaires du Groupe afin de favoriser le développement des entreprises du territoire en participant à un projet structurant pour lequel les salariés du Groupe apportent leurs compétences dans le cadre d'une mobilité externe sécurisée.
La PTMTP permet, en relation avec la branche professionnelle (notamment UIMM), de mutualiser les besoins de formation professionnelle des jeunes et d'accompagner notamment l'intégration professionnelle sur le territoire de jeunes alternants issus de la filière automobile.

- **Comment les PTMTP sont-elles organisées ?**

Les PTMTP sont organisées au niveau régional et sont animées par la Direction des Ressources Humaines du Groupe PSA en cohérence avec les acteurs économiques publics et privés concernés par le recrutement moyen et long termes sur le territoire. Elles s'appuient en particulier sur le réseau des Délégations Régionales de l'UIMM.

En mai 2014, PSA a confirmé la mise en place de Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelle, outil innovant de sécurisation de l'emploi. Ce dispositif regroupe aujourd'hui dans l'ensemble des régions où PSA est implanté, -la Bretagne, la Bourgogne Franche-Comté, le Grand-Est, les Hauts de France et l'Île-de-France, -, les actions destinées à favoriser les reconversions professionnelles et à former les jeunes aux métiers de demain. A titre d'exemple, ce dispositif a d'ores et déjà permis de rapprocher des collaborateurs du Groupe dans des secteurs comme le luxe, la chimie, la sécurité, le transport ou la menuiserie.

Elles peuvent prendre la forme d'une association ou d'un groupement de fait.

Si les entreprises qui recrutent souhaitent une relation B to B, le groupement de fait sera recommandé. Si c'est un ensemble d'entreprises qui recrute, la forme associative d'entreprises de la filière automobile, anticipant l'évolution de leurs compétences, sera privilégiée.

A contrario, pour une approche transversale, type horlogerie en Suisse, une approche associative permettrait de recueillir des financements de plusieurs origines notamment les fonds de revitalisation industrielle, les fonds associés à une « ouverture » de la charte automobile (en relation avec la DGEFP et les DIRECCTE), ou les fonds de reconversion industrielle (en négociation avec la DGEFP).

Le Congé de Transition Professionnelle, expérimenté dans le cadre du plan de réorganisation industrielle 2013, ainsi que le Passeport de Transition Professionnelle peuvent constituer une passerelle sécurisée vers l'emploi externe, notamment au sein des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles.

AQN CL

XC CV FY

Le Congé de Transition Professionnelle (CTP)

Principes

Le dispositif du Congé de Transition Professionnelle vise à faciliter la mobilité externe de salariés volontaires, en associant une promesse d'embauche individuelle en CDI dans une entreprise partenaire à l'engagement du collaborateur concerné de suivre un parcours de formation, d'une durée de 300h maximum, adapté à son futur emploi. Les parties ont souhaité améliorer la sécurisation des candidats à ce dispositif en permettant la mise en œuvre d'une période de mobilité probatoire, permettant le retour du collaborateur dans l'hypothèse où la période d'essai s'avèrerait non concluante.

Dans ce cadre, le dispositif du Congé de Transition Professionnelle sera aménagé et prendra la forme d'une période de préavis d'une durée maximale de 3 mois au cours de laquelle le salarié sera rémunéré à hauteur de son salaire habituel et dispensé de travail pour PSA Automobiles, mais devra suivre les actions de formations prévues. La durée du CTP sera définie uniquement en fonction de la durée des actions de formation et sera indépendante de la durée conventionnelle du préavis du salarié.

A l'issue de la formation, le salarié peut activer une période de mobilité probatoire correspondant à la période d'essai, sans excéder 6 mois. Cette période ouvre la possibilité au salarié de tester le poste et l'environnement de travail chez le nouvel employeur.

La formule du Congé de Transition Professionnelle bénéficiera alors d'une sécurisation identique à celle mise en œuvre dans le cadre d'un PTP. Le salarié réintégrera PSA Automobiles, dans son dernier emploi ou un emploi équivalent :

- si le programme de formation n'est pas suivi jusqu'à son terme, ou si le salarié n'obtient pas son diplôme ou sa certification,
- en cas d'échec de la période de mobilité probatoire, constaté par l'entreprise partenaire ou le salarié lui-même.

Sélection par l'entreprise partenaire

La sélection des candidats est effectuée par l'entreprise partenaire en fonction de ses propres processus et critères de recrutement, dans le respect des lois et règlements en vigueur.

La sélection du candidat par l'entreprise partenaire portera notamment sur sa capacité à suivre le cursus de formation qui aura été établi conjointement avec PSA Automobiles pour lui permettre d'acquérir un complément de compétences nécessaires au nouvel emploi proposé.

Au terme du processus de recrutement, l'entreprise partenaire informera le candidat du résultat positif ou négatif de son entretien de recrutement, dans un délai d'un mois maximum après la fin du processus de recrutement.

Entrée dans le dispositif de transition professionnelle

Après validation définitive de sa candidature par le nouvel employeur et détermination du cursus de formation, le salarié entrera en congé de mobilité pour Transition Professionnelle pendant une durée de 3 mois maximum.
Il réalise, pendant cette durée, des actions de formation nécessaires à sa prise de poste chez le nouvel employeur.

A la fin de cette période, le salarié signera avec l'entreprise partenaire son nouveau contrat de travail.

AQN CE GM XC CV FO

Rupture du contrat de travail PSA Automobiles

La convention de rupture du contrat de travail établie lors de l'entrée dans la mesure prendra effet, au plus tard, à échéance de la période de mobilité probatoire.

Modalités financières du départ

Les sommes versées au moment de la rupture du contrat de travail seront identiques à celles applicables dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences en cas de mesure de mobilité externe auprès d'un autre employeur.

Article 3.2 Le Départ volontaire pour réaliser un projet professionnel externe

Les salariés éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences pourront faire acte de volontariat sous réserve de disposer d'un projet professionnel matérialisé par :

- un nouveau contrat de travail (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) ou une lettre d'engagement (précisant l'emploi, la qualification, la nature du contrat, la date d'embauche et la rémunération),
- un dossier de création ou de reprise d'entreprise y compris dans le cadre du statut d'auto-entrepreneur.

Le salarié devra faire acte de candidature avant la fin de la période d'ouverture du dispositif et obtenir la validation de son dossier par l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel.

Conditions d'exécution du préavis des projets professionnels (autre emploi ou création/reprise d'entreprise, hors CTP)

Le contrat de travail du salarié prendra fin d'un commun accord, à l'issue du préavis. Le salarié pourra bénéficier, à sa demande, d'une dispense totale ou partielle du préavis afin de pouvoir mettre en œuvre son projet dans les plus brefs délais. En cas de dispense, le préavis sera rémunéré au prorata du préavis réalisé.

Dans le cas d'un projet professionnel vers un autre employeur, le salarié pourra, avant la prise d'effet de la convention de rupture :

- bénéficier, à sa demande, d'une période de mobilité probatoire entraînant la suspension de son contrat de travail, afin de lui permettre de réaliser la période d'essai chez son nouvel employeur. L'avenant indique l'objet et la durée de la période de mobilité. En cas d'échec de la période d'essai chez le nouvel employeur, le salarié retrouvera son emploi ou un emploi de même nature au sein de PSA Automobiles,

- demander le bénéfice d'une période de mobilité volontaire sécurisée comme période probatoire. Sa durée sera néanmoins limitée à 6 mois. Au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, soit le salarié réintégrera son emploi ou un emploi similaire au sein de son établissement d'origine, soit la convention de rupture d'un commun accord pour motif économique prendra effet.

AQN

XL CY FJ

Article 3.3 Modalités financières du départ

Modalités financières communes à toutes les mesures externes

Modalités financières communes à toutes les mesures externes

Les sommes suivantes seront versées au moment de la rupture du contrat de travail :

- les éléments du solde du contrat calculés au prorata du temps de travail (salaire, congés, etc.),
- une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité de licenciement calculée selon le barème issu de l'avenant de septembre 2007 intégré dans l'accord « Nouvel Elan pour la Croissance » du 8 juillet 2016,
- une indemnité complémentaire d'incitation équivalente à 4 mois de salaire (le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire serait reconstitué selon la législation en vigueur).
- une indemnité supplémentaire d'incitation égale à 4 mois de salaire en cas de départ prenant effet jusqu'au 31 juillet 2018 (calculée dans les mêmes conditions que celles précédemment exposée) pour les salariés Employés, Ouvriers Professionnels, Techniciens, Agents de maîtrise, Ingénieurs et Cadres rattachés à un établissement situé en Région parisienne (y compris sur la Ferté Vidame).
- une indemnité destinée à compenser financièrement la perte définitive des droits à bénéficier des allocations prévues au règlement de l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres de PSA Automobiles, si le salarié est participant à l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres de PSA Automobiles et s'il relève de l'article 2bis du règlement de l'Institution.

Prise en charge d'un différentiel de rémunération (hors création et reprise d'entreprise)

L'objectif est de garantir la prise en charge d'un différentiel de rémunération au salarié reclassé à l'extérieur du Groupe PSA pendant une durée de 12 mois, à compter de la sortie des effectifs.

Le différentiel de rémunération permet de compenser tout ou partie de l'écart de rémunération lorsque le salarié reclassé chez un nouvel employeur en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois perçoit un salaire moindre que le salaire auparavant perçu chez PSA Automobiles.

De manière générale, le différentiel de rémunération pourra être versé pour un ou plusieurs contrats de travail avec le même employeur, ou un employeur distinct, pendant la période d'application de la mesure.

Le montant du différentiel de rémunération sera calculé en fonction du montant de la perte de salaire, après comparaison entre le salaire net antérieur et le salaire net de reclassement, sous réserve d'un plafond fixé à 500 euros par mois, bruts de CSG/CRDS, pendant 12 mois suivant l'embauche chez le nouvel employeur.

AQN CL XL CV FJ

Aide complémentaire à la création et à la reprise d'entreprise y compris dans le cadre du statut d'auto-entreprise

En cas de création ou de reprise d'entreprise, le salarié pourra prétendre à une indemnité supplémentaire individuelle de 4.000€. Cette indemnité sera versée sur présentation du justificatif de création ou reprise d'entreprise (Kbis, immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés ou au répertoire des métiers ou à l'URSSAF).

L'utilisation d'un véhicule automobile peut être une nécessité dans certaines activités.
Ainsi, pour un projet professionnel pour création d'entreprise et dans le cadre d'un congé de mobilité débouchant sur un projet de création d'entreprise, le salarié pourra acquérir un véhicule neuf ou d'occasion VP ou VUL à des conditions particulières.

Cette possibilité sera ouverte pendant 6 mois après la rupture du contrat de travail.

❖ Retraite supplémentaire PSA à cotisations définies

Les droits résultant des cotisations salariales et patronales versées au titre du régime supplémentaire de retraite PSA sont définitivement acquis.

Le salarié a également la possibilité de faire des versements individuels facultatifs.

A partir de la date de rupture du contrat de travail, le compte individuel ne peut plus être alimenté par de nouvelles cotisations salariales ou patronales.

Les salariés dont le contrat de travail a été rompu, ont le choix :

- de conserver leur compte individuel au sein de l'assureur actuel. Dans ce cas, leur compte individuel sera géré dans les mêmes conditions jusqu'à la liquidation de droits de retraite,
- ou de demander, sans limite de délai après la date de rupture du contrat de travail, le transfert de leur compte individuel vers un régime du même type proposé par le nouvel employeur ou un Plan Epargne Retraite Populaire souscrit, à titre individuel, auprès d'un organisme assureur.

Aucun frais de transfert des fonds ne sera imputé.

❖ Epargne salariale

Le salarié qui quitte le Groupe se verra remettre un Livret d'Epargne Salariale reprenant ses avoirs détenus auprès de Natixis Interepargne.
Le salarié bénéficiera de la participation et de l'intéressement au titre de l'exercice de la rupture de son contrat de travail, ceux-ci étant calculés prorata temporis.

La rupture du contrat de travail est un « cas de déblocage anticipé ». Celui-ci peut concerner tous les avoirs (participation, intéressement, versements volontaires) investis sur tous les Plans du Plan d'Epargne Entreprise.
Le déblocage ne peut intervenir qu'en une seule fois. En conséquence, les avoirs qui n'auraient pas été débloqués restent investis et conservent leur durée d'indisponibilité initiale. Le motif invoqué ne pourra être réutilisé pour un autre déblocage.

AGN CE XC CV FD

❖ Complémentaire santé et régime de prévoyance

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié est toujours inscrit à l'effectif et perçoit une allocation de remplacement versée par PSA Automobiles. A ce titre, il bénéficiera du maintien du régime de complémentaire santé obligatoire et de prévoyance de PSA Automobiles. Seront prélevées sur l'allocation du congé de mobilité les cotisations, employeur et salarié, au régime de complémentaire santé. Le bénéfice de la prévoyance est acquis sans cotisation.

❖ Aide à la Formation (hors projet professionnel pour autre emploi)

Si le projet impose une remise à niveau ou l'acquisition d'une formation professionnelle complémentaire, l'entreprise prendra en charge une formation de mise à niveau, facilitant l'intégration et l'adaptation du salarié dans son nouveau projet professionnel.

Le contenu et la durée de la formation devront être validés par l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel. Son financement sera plafonné à 300 heures de formation, dans la limite de 7.500 euros, portée à 10.500€ pour le financement de formations inscrites aux RNCP.

Article 3.4 Le congé de longue durée

Principes

L'entreprise entend favoriser, par un dispositif d'aides, les congés de longue durée. Ces congés constituent un levier d'ajustement des emplois et des compétences, ainsi qu'une alternative à l'activité partielle, pendant une période de transformations industrielles et de redressement du Groupe. Ils permettent également de sécuriser les salariés dans leur emploi.

Pendant toute la durée du congé établie sur une base forfaitaire de 24 mois, le contrat de travail du salarié est suspendu. Ce dernier reste inscrit aux effectifs de PSA Automobiles.

Le cas échéant, le salarié informe son gestionnaire de carrière de l'exercice d'une activité professionnelle externe.
Pendant la période de congé, le salarié doit respecter son obligation de loyauté à l'égard de l'Entreprise.

A l'issue du congé, le salarié réintègrera son emploi ou un emploi équivalent au sein de PSA Automobiles et dans son établissement d'origine.

Le congé de longue durée pourra être rompu de manière anticipée, c'est-à-dire avant l'échéance des 24 mois, dans la seule hypothèse de l'adhésion du salarié à une mesure de mobilité externe sécurisée, voire à un congé senior, sous réserve de l'ouverture d'un dispositif homologué.

Le congé de longue durée est formalisé par voie d'avenant au contrat de travail.

Eligibilité

Les règles d'éligibilités à ce congé sont identiques à celles applicables aux mesures de mobilité sécurisées externes.

AQN
XC CV FD

Mesures d'accompagnement

Le salarié bénéficie d'un maintien de son ancienneté et des avantages liés pendant toute la période du congé de longue durée. Il n'acquièrera pas de congés payés légaux, ni de congés d'ancienneté.

Il continue également à bénéficier des garanties collectives de l'Entreprise, soit la complémentaire santé (cotisations prélevées sur la base d'un salaire fictivement reconstitué à 100%) et la prévoyance.

Le congé de longue durée est rémunéré 600 euros bruts par mois et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie. Si pendant la période du congé, le salarié travaille pour le compte d'un autre employeur, le versement de la rémunération n'est pas suspendu. Une prime d'incitation correspondant à 3 mois du salaire brut de référence sera également versée au salarié. Cette prime sera soumise aux cotisations légales en vigueur ainsi qu'à l'impôt sur le revenu. Le versement s'effectuera au moment du départ effectif en congé.

Le salarié cotise aux régimes de retraite générale et complémentaire sur la base de la rémunération versée. Cette rémunération permet de valider des trimestres d'assurance au régime général, par application de l'article R 351-9 du code de la Sécurité Sociale.

En cas d'adhésion à une mesure externe sécurisée, au cours du congé de longue durée, le montant de ladite prime sera déduit des indemnités de rupture. En revanche, le salarié bénéficiera des autres aides financières attachées à la mesure choisie.

Un salarié qui bénéficie d'un congé de longue durée tel que défini dans le cadre du PREC 2013, ou un autre CLD, n'aura pas accès à cette mesure. Il en va de même pour le salarié en congé sabbatique, y compris au terme dudit congé.

AQN CL
XC CV FP

Chapitre 5 : Dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

Rappel des conditions d'éligibilité :

Seront éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sur la base du simple volontariat :

- Pour le dispositif de maintien dans l'emploi des salariés dits « âgés », le congé de maintien dans l'emploi des seniors s'appliquera :
  - aux Ouvriers Professionnels, Employés, TAM et cadres - Hors métiers en tension,
  - aux Ouvriers Polyvalents UEP sur les sites en sureffectif d'OPUEP.

- Pour les sites en sous-effectif Ouvriers Polyvalent UEP, le congé de maintien dans l'emploi des seniors s'appliquera aux Ouvriers Polyvalents UEP :
  - en situation de handicap reconnu,
  - ayant un problème important d'employabilité et sur la base du double volontariat (validation de la hiérarchie),
  - dans le cadre du principe de substitution.

La notion de problème important d'employabilité s'apprécie sur la base des restrictions médicales imposées par le médecin du travail et les conséquences de ces dernières sur la capacité du salarié à occuper son poste de travail.

De manière générale, les salariés positionnés sur un métier en tension, en expatriation, ainsi que les salariés désignés comme Cadres Dirigeants et Cadres Supérieurs ne sont pas éligibles aux mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».

Ne pourront pas bénéficier des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences les salariés, normalement éligibles suivant les principes exposés ci-dessus, mais qui:

- sont titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- auront moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteront adhérer au dispositif,

Les salariés travaillant déjà à temps partiel pour convenances personnelles, en reprise thérapeutique ou en invalidité 1ère catégorie peuvent bénéficier, suivant la classification de leur métier, aux mesures décrites ci-dessous.

Au terme de la mesure choisie par le salarié, l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein sera soumise au régime fiscal et social applicable en cas de départs volontaires conclus dans le cadre des dispositions des articles L. 1237-19 et suivants du Code du travail.

Article 1 Spécificité des salariés pouvant bénéficier immédiatement d'un avantage vieillesse

Les salariés, quels que soient leur statut et le positionnement de leur métier, et qui peuvent immédiatement bénéficier d'un avantage vieillesse, ne sont pas éligibles aux mesures décrites ci-dessous.

Ils auront néanmoins la possibilité, dans le cadre du présent Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, de demander la liquidation d'une pension de retraite à taux plein, avec prise d'effet dans la période d'ouverture dudit Dispositif. Une indemnité supplémentaire incitative de 3

mois du salaire brut de référence sera versée au salarié qui quitte les effectifs de PSA Automobiles pendant la durée d'application du présent accord, dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite, sans bénéfice d'une mesure d'aménagement de fin de carrière.

Article 2 Dispositifs de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

Les congés de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » détaillés ci-dessous concernent tous les sites de PSA Automobiles. Toutefois, pour les salariés de l'établissement de Rennes, les aménagements spécifiques prévus dans le Contrat d'Avenir pour Rennes du 29 avril 2016 seront applicables.

Pour assurer le bon fonctionnement du service ou de l'atelier, et le cas échéant, faciliter les relais en termes de compétences et de tutorat, l'entrée effective dans le congé de maintien dans l'emploi des salariés âgés peut être différée, pour permettre un étalement des départs, s'ils sont réalisés sur une même période.

Le congé de maintien dans l'emploi se traduit par une dispense totale d'activité professionnelle, dès le premier jour d'entrée dans la mesure, quelle que soit l'activité principale de l'établissement (industrielle, tertiaire ou R&D).

Ce congé est d'une durée minimale d'un mois. Il ne peut excéder 36 mois avant la date de liquidation d'une pension de retraite à taux plein, pour les salariés de statut ouvrier, employé ou TAM.

Le congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » de statut cadre est fixé au maximum à 24 mois.

Pendant la dispense d'activité, le salarié perçoit une rémunération égale à 70% de la rémunération moyenne brute perçue au cours des 12 mois précédant l'entrée dans la mesure souscrite. Il a la possibilité de compléter cette garantie de ressources par la monétisation des droits issus de ses compteurs individuels, sans excéder 100% de la garantie et sous la forme d'un lissage, sur tout ou partie du congé. La décision du salarié doit être prise avant le départ en congé.

Le salarié doit apporter la preuve qu'il peut justifier de la liquidation d'une pension de retraite à taux plein à l'issue du congé.

La sortie de la mesure se fait dans le cadre d'un départ volontaire en retraite (versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite). L'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite versée sera calculée sur la base de la rémunération perçue au titre des 12 derniers mois d'activité à temps plein.

Si de nouveaux textes relatifs au calendrier des retraites induisent un décalage entre la date prévisible de départ en retraite à taux plein et la durée d'adhésion maximale aux mesures précitées, les signataires conviennent de se rencontrer pour examiner d'éventuels ajustements.

Pour ces salariés éligibles à un départ à la retraite pendant la période d'application du présent accord, le solde sera établi, lors de la rupture du contrat de travail, en effaçant l'intégralité des heures négatives. Cette mesure est applicable à toutes les catégories socio-professionnelles.

AQN
XL CV FD

❖ *Accompagnement des congés de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »*

L'attractivité de ces mesures permettant le maintien dans l'emploi des salariés « âgés » est renforcée par des dispositifs d'accompagnement financiers.

✦ Plancher de ressources

Afin d'assurer aux salariés un minimum de ressources, PSA Automobiles garantit un plancher de rémunération fixé à 1.800 euros bruts en moyenne sur 12 mois, pour un salaire brut de référence temps plein établi sur 12 mois avant le départ en congé.
Pour un salarié travaillant à temps partiel avant l'entrée dans la mesure, une valeur « plancher » forfaitaire et proratisé est appliquée. Elle est fixée à 1.450 euros brut par mois.

✦ Majoration de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein

En sortie de dispositif, les salariés feront liquider une pension de retraite à taux plein. Ils bénéficieront du versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite, majorée de 20 %.

Le montant total de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite à taux plein, en incluant la majoration, ne pourra pas être inférieur à un mois du salaire de référence brut.

✦ Prise en charge des cotisations salariales aux régimes vieillesse

PSA Automobiles prendra en charge l'écart de cotisations salariales et patronales entre un salaire reconstitué à temps plein (salaire de gestion) et le salaire effectivement perçu.

Sont concernés :

- le régime d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale,
- les régimes de retraite AGIRC et ARRCO,
- le régime de retraite PSA à cotisations définies.

✦ Monétisation des droits issus des compteurs individuels pour le rachat de trimestres

Afin de permettre aux salariés de profiter plus tôt de leur avantage vieillesse, les droits RTT issus des compteurs individuels pourront être monétisés, y compris dans le cadre d'un départ direct à la retraite.

Tout salarié aura la possibilité de racheter les trimestres manquants nécessaires à la liquidation d'une pension de retraite à taux plein, dans la limite de 12 trimestres.
Une avance correspondant à 75% au maximum de la valorisation des droits individuels pourra être accordée à la demande expresse du salarié, qui communiquera à cette occasion le devis fixant le montant estimé du rachat. Ce devis est établi par la CNAV.

AQN
XC CV FD

Dispositions finales

Article 1 – Durée

Le présent accord entrera en vigueur après validation par les services compétents de la DIRECCTE, et au plus tôt le 1er février 2018.

Cet accord est conclu jusqu'au 31 janvier 2019, sauf mise en œuvre des dispositions de l'article 2 du Chapitre 1. A l'issue de la période d'application visée, le présent accord ne peut être renouvelé par tacite reconduction.

Article 2 – Dénonciation ou révision

Le présent accord ne peut être dénoncé que par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion. La dénonciation sera alors notifiée, par l'une ou l'autre des parties, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Le présent accord peut être révisé pendant sa période d'application par voie d'avenant conclu à l'unanimité de ses parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion au cas où sa mise en œuvre n'apparaîtrait plus conforme aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Les parties s'entendent sur le fait que le présent accord est composé de titres différents et que chacun d'entre eux est divisible, elles pourront ainsi dénoncer ou réviser une partie de cet accord sans que cela ne le rende inapplicable ou invalide.

Article 3 – Règlement des litiges

Les contestations ou interprétations pouvant naître de l'application du présent accord et, d'une manière générale, de tous les problèmes relatifs aux accords d'entreprises sus visés, seront réglées selon les procédures ci-après définies.

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent de mettre en œuvre une procédure de recours amiable. A défaut de conciliation, les parties auront la possibilité de saisir la juridiction compétente dans le ressort du siège social de Peugeot S.A.

Article 4 – Dépôt

PSA Automobiles procèdera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et règlementaires. Le texte de l'accord sera déposé, en deux exemplaires dont une version sur support électronique, auprès de la Direccte et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Poissy.

AQN CE XC CV FP

Accord portant sur la mise en œuvre de mesures de ruptures conventionnelles collectives basées sur le DAEC de PSA Automobiles pour l'année 2018

Pour la Direction de PSA AUTOMOBILES S.A.

Xavier CHEREAU
Directeur Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

Madame Christine VIRASSAMY

CGT

Monsieur Jean-Pierre MERCIER

CFE-CGC

Monsieur Anh-Quan NGUYEN

FO

Monsieur Christian LAFAYE

CFTC

Monsieur Franck DON

GSEA

Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le 19 janvier 2018

Annexe 1 Barème de l'ICL majorée de l'avenant à l'accord de GPEC du 11 septembre 2007 modifié

NOUVEL ELAN POUR LA CROISSANCE

ANNEXE 1

BAREME DE L'ICL MAJOREE

DE L'AVENANT A L'ACCORD DE GPEC

DU 11 SEPTEMBRE 2007

Les années effectuées après 65 ans ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

OUVRIERS – EMPLOYES ET TAM (hors majorations en fonction de l'âge)

Ancienneté (années)	Mois de salaire
1	0,48
2	0,73
3	0,98
4	1,23
5	1,50
6	1,80
7	2,10
8	2,40
9	2,70
10	3,00
11	3,40
12	3,80
13	4,20
14	4,60
15	5,00
16	5,40
17	5,80
18	6,20
19	6 60
20	7,00
21	7,50
22	8,00
23	8,50
24	9,00
25	9,50
26	10,00
27	10,50
28	11,00
29	11,50
30	12,00
31	12,50
32	13,00
33	13,50
34	14,00
35	14,50
36	15,00
37	15,50
38	16,00
39	16,50
40	17,00

Un mois supplémentaire est accordé aux Ouvriers, Employés et TAM de plus de 50 ans.

Le barème est modifié pour tenir compte des nouvelles dispositions relatives à l'indemnité légale de licenciement du décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017

AQN
CL

XC CV FD

CADRES

Ancienneté (années)	Mois de salaire
1	0,48
2	0,73
3	0,98
4	1,23
5	1,50
6	1,80
7	2,10
8	2,70
9	3,30
10	3,90
11	4,50
12	5,10
13	5,70
14	6,30
15	6,90
16	7,50
17	8,10
18	8,70
19	9,30
20	9,90
21	10,50
22	11,10
23	11,70
24	12,30
25	12,90
26	13,50
27	14,10
28	14,70
29	15,30
30	15,90
31	16,50
32	17,10
33	17,70
34	18,00
35	18,00
36	18,00
37	18,00
38	18,00
39	18,00
40	18,00

Le barème est modifié pour tenir compte des nouvelles dispositions relatives à l'indemnité légale de licenciement du décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017

AQN
CR

XC CV FD

Annexe 2 Prévision indicative de rupture conventionnelles et congés de mobilité par établissement

Etablissement	Prévision de départs dans le cadre du DAEC 2018
BESSONCOURT	10
CAEN	9
CARRIERES SOUS POISSY	23
CHARLEVILLE	6
DOUVRIN	17
HERIMONCOURT	13
HORDAIN	29
LA GARENNE	113
METZ	34
MOTORSPORT	19
MULHOUSE	177
POISSY SITE INDUSTRIEL	138
POLE TERTIAIRE POISSY	149
RENNES	47
SAINT OUEN	14
SEPT-FONS	3
SOCHAUX/BELCHAMP	180
TREMERY	57
VALENCIENNES	13
VELIZY	162
VESOUL	87
TOTAL	**1300**

Nota : Ces prévisions sont purement indicatives et ne constituent pas des objectifs chiffrés par établissements.

Annexe 3 Conclusion de l'Observatoire des Métiers du 6 novembre 2017

PUSH PASS

Observatoire des Métiers & des Compétences
Novembre 2017

PSA GROUPE

Sommaire

PUSH PASS

- Rôle de l'Observatoire Des Métiers (ODM) et lien avec la GPEC
- Synthèse des évolutions entre les ODM de Juin et Novembre 2017
- Déploiement de l'information auprès des collaborateurs

PSA 2

Rôle de l'Observatoire des métiers & compétences

PUSH PASS

- L'Observatoire des Métiers et des Compétences représente un outil essentiel du Nouvel Elan pour la Croissance pour
  - Anticiper les évolutions de l'emploi
  - Communiquer de façon transparente et responsable
  - Activer les mobilités professionnelles
  - Prévenir les sureffectifs
- L'Observatoire national s'oriente principalement vers une vision de l'évolution des métiers et des compétences
- Les Observatoires locaux communiquent sur les plans d'action engagés au niveau de l'établissement

PSA 3

NQN CR

XL CV FP

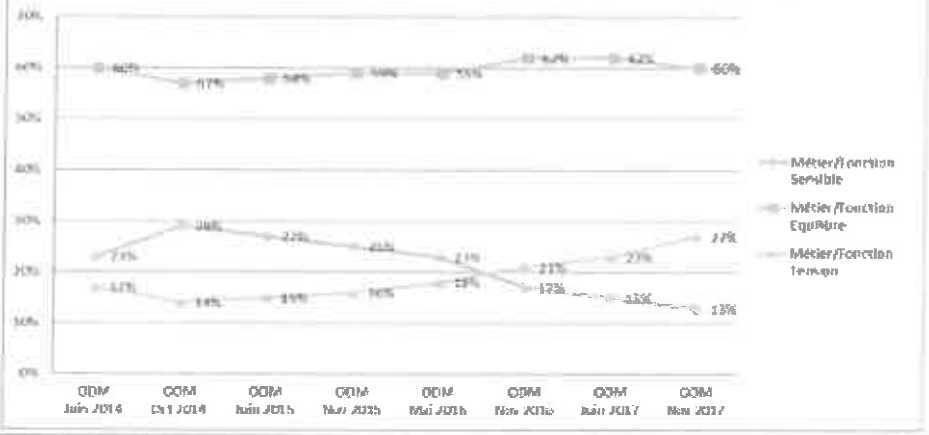
Lien entre les conclusions de l'ODM et les dispositifs de gestion prévisionnelle

PUSH & PASS

- La qualification des Métiers/Fonctions en Sensible/Equilibre/Tension est partagée lors des ODM
- L'éligibilité des salariés à la plupart des mesures de la GPEC et du DAEC dépend de cette qualification
- Quand l'adéquation besoins/ressources est réalisée, l'Entreprise peut procéder à la suspension voire à l'arrêt, pour les fonctions/métiers concernés, de la mise en œuvre des mesures
- L'information aux IRP de l'arrêt est réalisée de manière réactive dès que nécessaire par DRH France. La mise en œuvre se fait à l'issue du délai de prévenance
- Une communication collective post ODM est prévue et les informations présentées lors de l'ODM national sont publiées sur le Portail Filières & Métiers
- L'information de la qualification est mise en visibilité pour les managers et les salariés

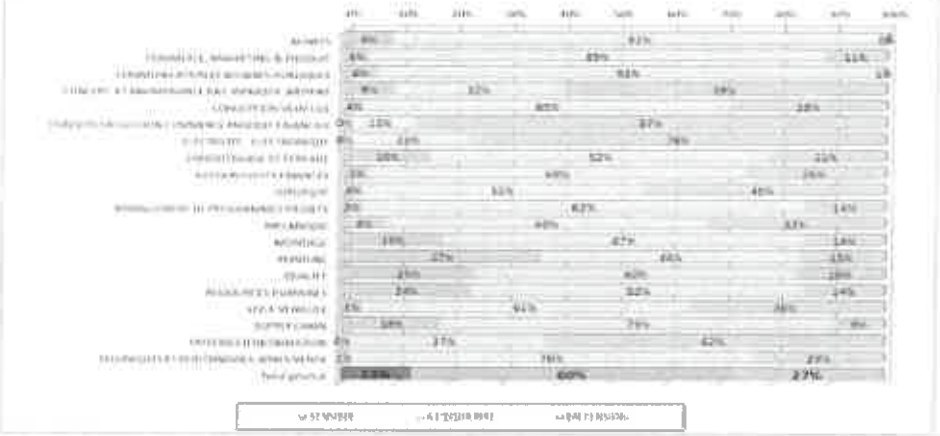
PSA 4

Evolution des assiettes de métiers Sensibles / Equilibre / Tension dans le temps



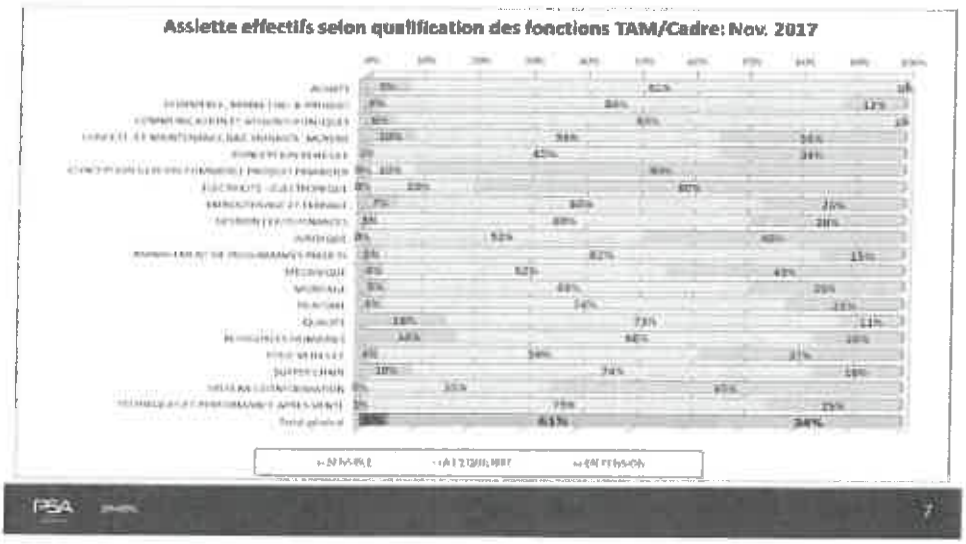
PSA 5

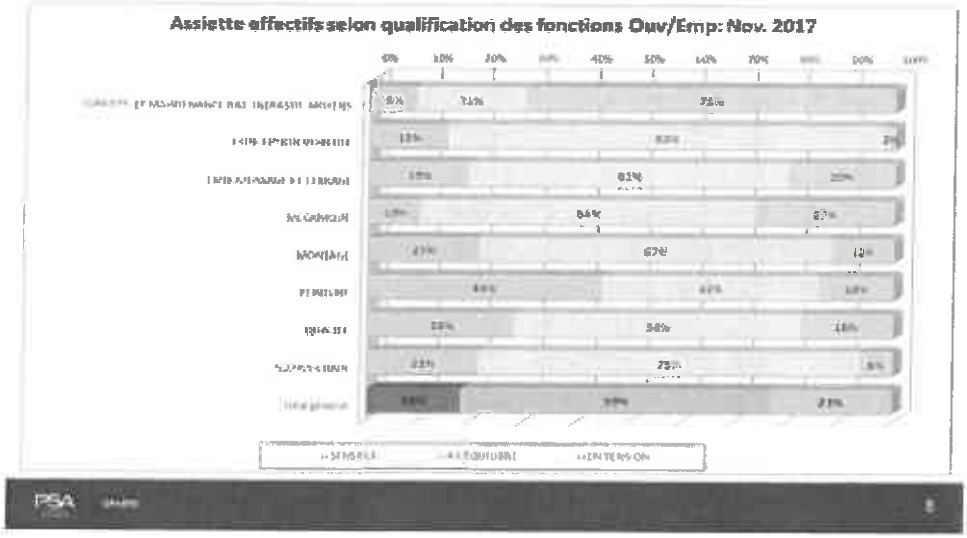
Assiette effectifs selon qualification des fonctions toutes CSP: Nov. 2017

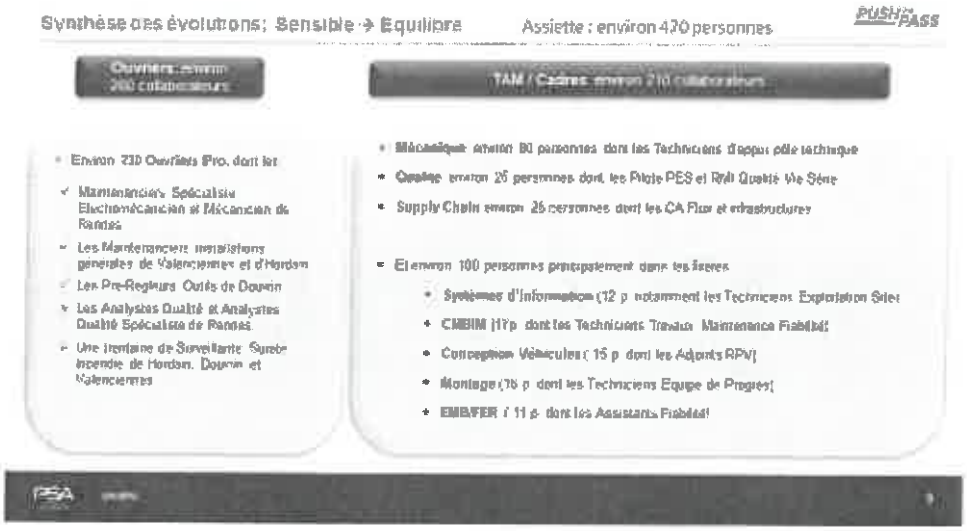


PSA 6

AQN
CL
XL
CV
FD


Assiette effectifs selon qualification des fonctions TAM/Cadre: Nov. 2017
PSA
7


Assiette effectifs selon qualification des fonctions Ouv/Emp: Nov. 2017
PSA
8


Synthèse des évolutions: Sensible → Equilibre
Assiette : environ 430 personnes
PUSH PASS
Ouvriers: environ 200 collaborateurs
TAM / Cadres: environ 210 collaborateurs
Environ 230 Ouvriers Pro. dont les
Maintenanciers Spécialiste Electromécanicien et Mécanicien de Rennes
Les Maintenanciers installations generales de Valenciennes et d'Hordain
Les Pre-Regleurs Outils de Douvrin
Les Analystes Qualité et Analystes Qualité Spécialiste de Rennes
Une trentaine de Surveillants Sureté Incendie de Hordain, Douvrin et Valenciennes
Mécanique: environ 80 personnes dont les Techniciens d'appui pôle technique
Carosserie: environ 25 personnes dont les Pilote PES et Rdt Qualité Vie Série
Supply Chain: environ 25 personnes dont les CA Flux et infrastructures
Et environ 100 personnes principalement dans les fonctions
Systèmes d'Information (12 p. notamment les Techniciens Exploitation Sites
CMBIM (17p. dont les Techniciens Travaux Maintenance Fiabilité)
Conception Véhicules (15 p. dont les Adjoints RPV)
Montage (16 p. dont les Techniciens Equipe de Progrès)
EMBAFER (11 p. dont les Assistants Fiabilité)
PSA
9

Synthèse des évolutions Tension → Equilibre

Assiette : environ 275 personnes

PUSH PASS

Ouvriers environ 10 collaborateurs

- Environ 10 Ouvriers Pro dont les
  - Maintenanciers Process Mécanicien de St Ouen

TAM / Cadres environ 265 collaborateurs

- Achats : environ 150 personnes dont les Acheteurs Seniors Commodities et les Acheteurs Seniors Programme N1
- Commerce Marketing & Produits : environ 60 personnes dont
  - ✓ Les NKAM (National Key Account Manager)
  - ✓ Les Zones Manager B2B Groupe A1
- Supply Chain : environ 20 personnes dont les Chefs de Projet Logistique Opérationnelle N3
- Mécanique : environ 15 personnes dont les Techniciens Etude CAO Brut

PSA 10

Synthèse des évolutions Equilibre → Tension

Assiette : environ 1135 personnes

PUSH PASS

Ouvriers environ 655 collaborateurs

- Exclusivement des Ouvriers Pro dont les
- CI Fonderie, Outilleurs Mécanique et Bruit Maintenanciers Process Mécanicien et Electromécanicien de Sept-Fons (180 p.)
- Monteurs Cornflit Véhicules Terminés et Flux Constituants, les Monteurs Retoucheurs de Sochaux (225 p.)
- Monteurs Flux Constituants et Monteurs Montage de Hordain (120 p.)
- CI Peinture Spécialiste et CI Etanchéité et TTS/CATA ainsi que les MAP Géométrie Fenêtre Spécialiste de Mulhouse (50 p.)
- Les Maintenanciers Electricien et Automaticien de Caen (30 p.)

TAM / Cadres environ 480 collaborateurs

- Conception & Maintenance Bâtiments Infrastructures et Moyens : environ 210 personnes dont les Techniciens de Maintenance les responsables Maintenance les responsables d'activités Automatisme
- Conception Véhicules : environ 40 personnes dont les Techniciens Validation Endurance Confirmé, les techniciens Synthèse Qualité Leader
- Electricité Electronique : environ 50 personnes dont Technicien Validation Qualification et les Responsables Moyens Tests
- Management Programmes Projets : environ 30 personnes dont les RGP
- Montage : environ 45 personnes dont les Responsables Métiers Industriels Montage les Référents Confirmés, les pilotes montage N1
- Mécanique : environ 30 personnes dont les Responsables Techniques d'appui et les Pilotes de Lots Installations
- Supply Chain : environ 30 personnes dont les Pilotes Ressources industrielles
- Les fonctions managériales (RJ, RG, RF) passent majoritairement en TENSION

PSA 11

Synthèse des évolutions Equilibre → Sensible

Assiette : environ 60 personnes

PUSH PASS

Ouvriers environ 20 collaborateurs

- Environ 20 Professionnels dont
  - ✓ Les CI Centrale des Fluides de Douvrin (10 p. environ)
  - ✓ Les Affûteurs Spécialiste de Metz et Trémery (moins de 10 p.)

TAM / Cadres environ 40 collaborateurs

- Supply Chain : environ 30 personnes dont les Chargés d'Affaires Conditionnement/Emballage, les Chargés de Projet Conditionnement

PSA 12

AQM
XC CV FD

Communication salariés

- Date de mise en oeuvre des qualifications issues de l'ODM de Nov le 01/01/2018
- Mise à disposition des conclusions de l'ODM aux collaborateurs via
  - Un déploiement sur les établissements au travers des ODM locaux.
  - Une communication dans Live In
  - Une information dans le dossier salarié pour les TAM/Cadres et Ouvriers. Les mises à jour seront effectives au 01/01/2018
  - Une information courant novembre
    - ✓ Soit par E-diffusion pour les TAM/Cadres et Ouvriers propriétaires d'une adresse Mail.
    - ✓ Soit par la ligne managériale

PSA

PUSH PASS

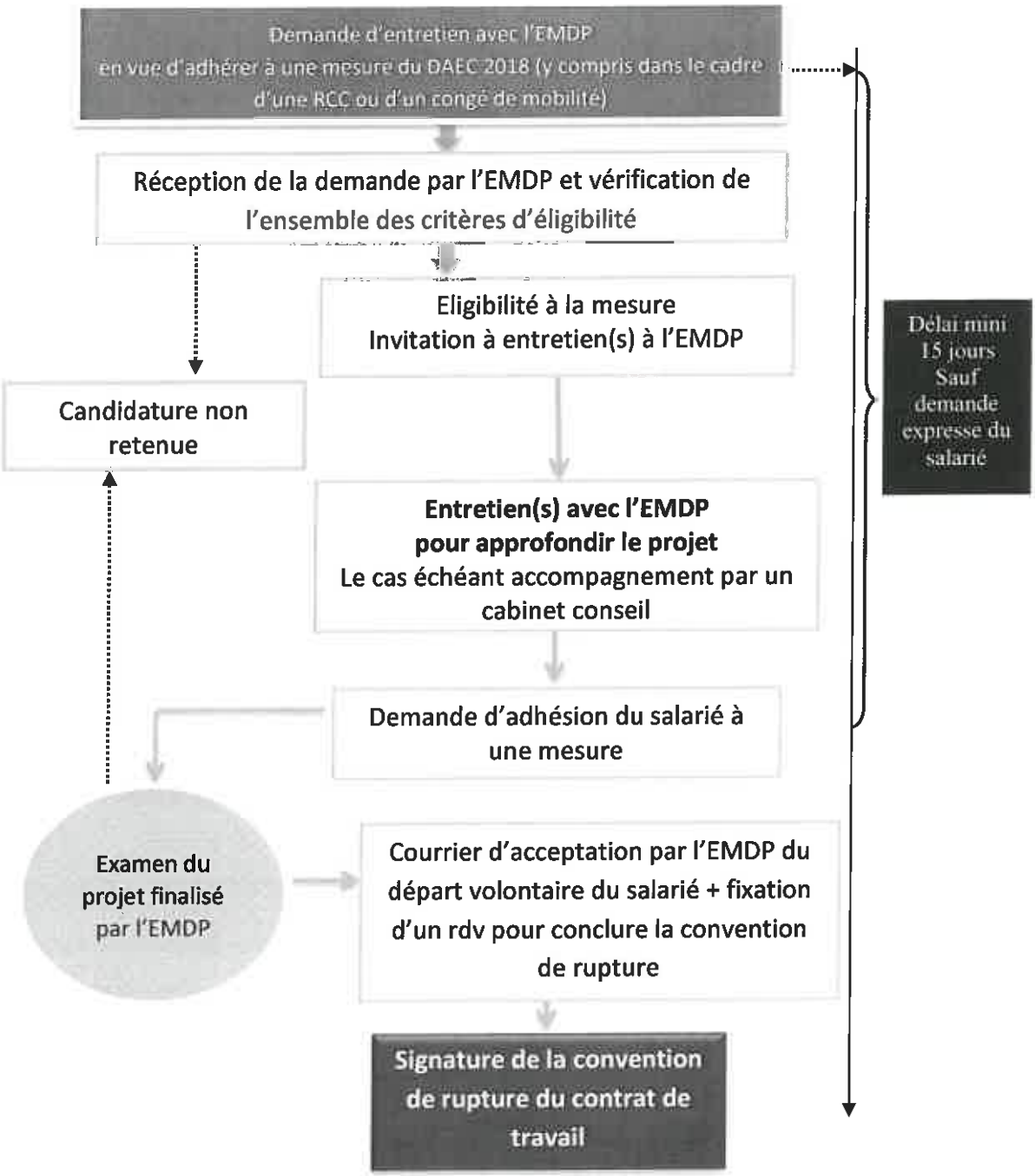
Observatoire des Métiers & des Compétences
Novembre 2017

PSA GROUPE

AQN XC CV FD

Annexe 4 : Descriptif des modalités d'accompagnement et de formalisation de l'adhésion du salarié à une mesure du DAEC 2018[1] :

Schéma de synthèse :



[1] Ce schéma s'applique pour toutes les adhésions à une mesure tant dans le cadre de la Rupture Conventionnelle Collective que du Congé de mobilité

XC CV FP

MOBILITÉ Professionnelle

FORMULAIRE DE DEMANDE D'ENTRETIEN EMDP

DISPOSITIF D'ADEQUATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES 2018

Nom : Nom du salarié

Prénom : Prenom

Matricule clé : Matclé

Poste occupé : ...

Etablissement : ...

Souhaite obtenir des informations sur les conditions d'éligibilité, les modalités d'accompagnement et le processus d'adhésion concernant la mesure suivante [1] :

- Congé volontaire de reclassement ☐
- Projet professionnel autre employeur ☐
- Projet professionnel création/reprise d'entreprise ☐
- Congé de transition professionnelle ☐
- Passeport de transition professionnelle ☐
- Congés de longue durée ☐
- Congés de maintien dans l'emploi des salariés âgés ☐
- Départ Volontaire en retraite ☐

A cette fin, je sollicite un entretien au sein de l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel.

Etabli le date à ...

Signature du salarié

[1] Cocher la ou les mesures choisies.

XC CV GM AGN FD Q

Réception de la demande et invitation à un entretien à l'EMDP en vue d'adhérer à un projet professionnel externe dans le cadre d'une création/reprise d'entreprise (salarié éligible)

Espace de Mobilité et de Développement Professionnel

Nom du salarié
Adresse
Matclé

Lieu, le date

Lettre Recommandée avec AR/ Remise en main propre contre décharge

Objet : Réception de la demande - Invitation à un entretien à l'EMDP

Madame/Monsieur,

Suite à votre demande d'information relative au projet professionnel externe dans le cadre d'une création/reprise d'entreprise, et après étude de votre éligibilité à une mesure de mobilité externe du DAEC, nous vous invitons à échanger sur votre projet le ... à ...H... à l'adresse suivante :

Espace de Mobilité et de Développement Professionnel
.....

Au cours de cet entretien, vous serez reçu par l'un de nos conseillers qui vous détaillera la mesure « Projet Professionnel externe dans le cadre d'une création/reprise d'entreprise » ainsi que ses modalités d'accompagnement. Il répondra également à vos questions.

Veuillez agréer, Madame/Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Signature HRBP

XC CV GM NQN CE FD

Modèle de demande d'adhésion du salarié à une mesure du DAEC 2018

Nom du salarié
Adresse
Matclé

Espace de Mobilité et de Développement Professionnel (EMDP)

Lieu, le date

Lettre Recommandée avec AR/Remise en main propre contre décharge

Objet : Déclaration de départ volontaire dans le cadre d'un projet professionnel externe pour création/reprise d'entreprise

Madame, Monsieur,

A la suite de(s) mon (mes) entretien(s) du ... et du ... avec l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel, il m'a été exposé les modalités d'adhésion et les aides financières proposées dans le cadre des mesures prévues par le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

En conséquence, je demande à bénéficier de la mesure [indiquer ici la mesure souhaitée, projet professionnel externe, création d'entreprise, congé de mobilité etc...], ce qui conduira à la rupture de mon contrat de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective (ou d'un congé de mobilité).

En effet, je dispose d'un projet professionnel certain et souhaite bénéficier des mesures d'accompagnement proposées par l'entreprise.

J'ai bien noté que le bénéfice de ces mesures prévues par le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences pour mon projet est subordonné à la réalité et la mise en œuvre effective de mon projet et des démarches afférentes, en utilisant à cet effet tous les moyens nécessaires.

Ces engagements constituent une condition substantielle de la rupture de mon contrat de travail et du bénéfice des mesures d'accompagnement prévues.

Je vous adresse les documents justifiant la concrétisation de mon projet.

Option à retenir en fonction du choix du salarié de réaliser son délai de prévenance :

Compte tenu de la date à laquelle je souhaite concrétiser mon projet de création-reprise d'entreprise, je demande à réaliser la totalité de mon délai de prévenance *ou* à réaliser mon

AQN
XC SM CR
CV FD

délai de prévenance jusqu'à la date du ... ou à rompre de manière anticipée mon contrat de travail à la date du ...

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature du salarié

Pièces jointes :.....

AQN
SM CL
XC CV FD

Modèle de courrier : Acceptation du départ volontaire

Espace de Mobilité et de Développement Professionnel

Nom du salarié
Adresse
Matclé

Lieu, le date

Lettre recommandée avec AR n°.. ou remise en main propre contre décharge

Objet : Acceptation Mobilité externe du salarié dans le cadre d'une mesure de XXX

Madame/Monsieur,

A la suite de vos entretiens des ... et ... avec l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel et de votre courrier du ..., vous avez demandé à bénéficier des mesures d'accompagnement [mesure demandée] dans le cadre de « l'accord portant sur la mise en œuvre de mesures de ruptures conventionnelles collectives basées sur le dispositif d'adéquation des emplois et des compétences de PSA automobiles pour l'année 2018 »
OU « l'avenant à l'accord Nouvel Elan pour la Croissance, portant création du congé de mobilité » signé le 19 janvier 2018.

Vous êtes volontaire pour un départ de l'entreprise et vous remplissez les conditions requises, ce qui a été confirmé à la suite de l'examen de votre dossier par l'EMDP.

Nous vous confirmons donc notre accord, afin de vous permettre de concrétiser votre projet de [mesure demandé]. La signature de cette convention entraînera la rupture définitive d'un commun accord de votre contrat de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective OU d'un congé de mobilité.

Vous voudrez bien vous présenter à l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel le ... à ... heures, afin de formaliser la convention de rupture d'un commun accord de votre contrat de travail. Nous vous joignons le texte de la convention que nous vous proposons de signer.

Veuillez agréer, Madame/Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Signature HRBP

Pièce jointe : *Proposition de convention de rupture du contrat de travail*

XC CV SM AQN CL FD

Convention de rupture du contrat de travail pour motif économique dans le cadre d'un projet de création/reprise d'entreprise

Entre les soussignés :

La Société PSA AUTOMOBILES S.A., Société Anonyme au capital de 300.176.800 € dont le siège social est 2-10 Boulevard de l'Europe, 78300 Poissy, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 542 065 479, ayant un établissement situé ... *(adresse)* représenté par M.....

Dénommée «PSA Automobiles»

d'une part,

Et

M..., demeurant ....
..... né(e) le ..... à ..... n°
de Sécurité Sociale ....
de nationalité ..... Nature du titre : ..... n° .....

Dénommé « le salarié » d'autre part,

Il est rappelé que :

PSA Automobiles S.A a conclu avec les Organisations syndicales un accord portant sur la mise en œuvre de mesures de ruptures conventionnelles collectives basées sur le dispositif d'adéquation des emplois et des compétences de PSA automobiles pour l'année 2018 signé le 19 janvier 2018. Par décision reçue le [XXX] la DIRECCTE a validé ce dispositif.

PSA Automobiles S.A a conclu avec les Organisations syndicales un l'avenant à l'accord Nouvel Elan pour la Croissance, portant création du congé de mobilité signé le 19 janvier 2018.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le salarié a été engagé par la Société PSA Automobiles par un contrat de travail en date du ... en qualité de ... (emploi) dans l'unité / service ... de l'établissement de ... au coefficient hiérarchique ... niveau... échelon .../ position ...

Depuis lors, il a effectué sa carrière au sein de la Société PSA Automobiles.

Le salarié est actuellement occupé en qualité de ... au coefficient hiérarchique ... niveau ... échelon .../ position ...

Article 1 - Adhésion

Le salarié a demandé à être informé des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences. Il a été reçu à plusieurs reprises par l'Espace de Mobilité et de

AQN
SM
XC CV FD

Développement Professionnel les ... et ... Au cours de ces entretiens, il a été informé des conditions d'adhésion, des aides financières et des documents préalables à remettre à l'entreprise pour pouvoir concrétiser son projet professionnel dans le cadre de son projet de [mesure choisie], le salarié ayant exprimé son intérêt pour cette mesure.

C'est dans ce cadre que, par courrier du ..., le salarié s'est porté volontaire pour adhérer à une mesure [mesure choisie] dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences 2018.

Article 2 – Condition d'adhésion

Le salarié reconnait que le bénéfice des mesures d'accompagnement prévues par le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, en cas de [mesure choisie] est subordonné à la réalité et la mise en œuvre effective de son projet.

Ces engagements constituent une condition substantielle de la rupture d'un commun accord du contrat de travail et du bénéfice des mesures d'accompagnement prévues.

Pour les salariés en congé de mobilité ou création/reprise d'entreprise : Le salarié conserve la possibilité de s'inscrire à Pôle Emploi pour bénéficier du statut de créateur d'entreprise et obtenir l'ACCRE (Aide au Chômeur Créant ou Reprenant une Entreprise). Le versement de l'ACCRE est différé dans le temps conformément aux textes en vigueur.

Article 3 - Rupture du contrat de travail

Il est convenu entre la société PSA Automobiles et le salarié qu'à compter du ..., son contrat de travail en date du ... ainsi que les avenants éventuels s'y rattachant seront rompus d'un commun accord dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective OU d'un congé de mobilité.

OPTION : Pour les mesures de projet professionnel nouvel employeur :
Option : Il est précisé que le salarié a souhaité bénéficier d'une période de mobilité probatoire correspondant à la durée de la période d'essai qu'il exécutera chez son nouvel employeur. Par conséquent, son contrat de travail sera suspendu du ... au ... Durant cette période, il pourra réintégrer PSA Automobiles sur un poste équivalent en cas de rupture de sa période d'essai ce qui n'entrainera pas la mise en œuvre de la convention de rupture. A défaut, à l'issue de la période de mobilité probatoire, son contrat de travail sera rompu, à la date précisée ci-dessus.

Option : Il est précisé que le salarié a souhaité bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée d'une durée de ... (maximum 6 mois). Par conséquent, son contrat de travail sera suspendu du ... au ... A l'issue de la période de mobilité volontaire sécurisée, son contrat de travail sera rompu, à la date précisée ci-dessus.

Option pour tous : M ... a souhaité, compte tenu de la date de mise en œuvre de son projet de création / reprise d'entreprise, réaliser la totalité de son délai de prévenance ou réaliser son délai de prévenance jusqu'à la date du ... ou rompre de manière anticipée son contrat de travail à la date du ...

AQN
CR
SM
XC
CV
FD

En cas de non réalisation du délai de prévenance à la demande du salarié, il ne lui sera pas indemnisé.

Article 4 – Indemnités de rupture et documents de fin de contrat

A la date de fin du contrat de travail, le salarié recevra l'ensemble des éléments qui lui sont dus, soit :

- les éléments du solde du contrat de travail calculés au prorata temporis (salaire, congés),
- une indemnité de départ volontaire correspondant à *l'indemnité de licenciement issue de l'Accord du 19 janvier 2018 mentionné précédemment,*
- Pour le salarié Ouvrier Pro/Employé/TAM/Cadre de Région parisienne entrant dans une mesure avant le 31 juillet 2018 : une indemnité d'incitation complémentaire de 4 mois de salaire,
- *option pour les participants à l'Institution de retraite des Ingénieurs et Cadres : une indemnité destinée à compenser financièrement la perte définitive des droits au bénéfice des allocations prévues au règlement de l'Institution de retraite supplémentaire des Ingénieurs et Cadres.*
- un certificat de travail, une attestation Pôle Emploi ainsi que le reçu pour solde de tout compte conformément à la réglementation.

Article X – Indemnités complémentaires en cas de création/reprise d'entreprise

Le salarié pourra acquérir pour les besoins de son entreprise un véhicule neuf ou d'occasion VP ou VUL à des conditions particulières. Cette demande d'achat sera ouverte pendant 6 mois après la rupture du contrat de travail.

Une indemnité complémentaire individuelle de création ou reprise d'entreprise, dont le montant est fixé à 4.000 euros, sera versée après présentation du justificatif de création ou reprise d'entreprise (Kbis, immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à l'URSSAF).

Pour bénéficier de cette aide, le salarié doit notifier la création d'entreprise auprès de l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel dans un délai de 6 mois suivant la rupture de son contrat de travail.

Article 6 – Formation : Option si un cursus de formation a été établi en lien avec l'EMDP et le cabinet externe

Dans le cadre des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences et pour les besoins de son projet, le salarié bénéficie de la prise en charge par PSA Automobiles de … heures de formation, pour un total de … euros.

L'engagement prévisionnel de formation figure en annexe de la convention.

NON GM CL

XC CV ED

Le salarié autorise l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel à communiquer aux organismes de formation ses coordonnées personnelles.

Article 7 – Avantage Vente Collaborateur Groupe (VCG)

L'avantage tarifaire Vente Collaborateur Groupe est maintenu pendant une durée de 3 ans à compter de la rupture du contrat de travail.

Il lui est remis à cet effet l'attestation permettant le maintien de l'avantage VCG pendant le délai indiqué.

Si le salarié est amené à liquider un avantage à la retraite dans un délai de trois ans suivant la rupture de son contrat de travail, il bénéficiera de l'avantage VCG à vie.

Article 8 – Prévoyance et complémentaire santé

Le bénéfice des couvertures « prévoyance incapacité, invalidité, décès » et « garantie complémentaire de remboursement des frais de santé » peut être conservé à titre gratuit, pendant une durée déterminée, dans les conditions définies par l'article L 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 10 – Restitution des biens professionnels

Il est rappelé que le salarié procédera à la restitution de l'ensemble des biens et accessoires professionnels (il s'agit notamment des téléphones, ordinateurs, véhicules professionnels) avant l'entrée dans la mesure et au plus tard lors de son dernier jour effectivement travaillé pour l'entreprise.

Les modalités pratiques de cette restitution seront précisées ultérieurement.

Article 11 – Dispositions finales

Le salarié reconnait avoir reçu les informations nécessaires à sa décision d'adhérer à une mesure de départ volontaire de l'entreprise dans le cadre de son projet.

Il reconnait avoir reçu les informations relatives à l'indemnisation de la perte définitive des droits à bénéficier des allocations prévues au règlement de l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres, à l'épargne salariale, au traitement de la retraite supplémentaire PSA à cotisations définies et aux dispositifs de prévoyance et de complémentaire santé.

Conformément à l'article L.1471-1 du Code du travail, toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de celui-ci.

Fait le .....

En double exemplaire dont un remis au salarié.

AQN
GM CR
XC CV FP

Pour l'entreprise

Le salarié
« lu et bon pour accord »
.....

Pièces jointes :

Attestation de maintien de l'avantage VCG

AQN
CR
SM
CV FD
XC

Pièce jointe : Formation engagée dans le cadre d'un projet professionnel externe création/reprise d'entreprise / Congé de mobilité

Espace de Mobilité et de Développement Professionnel

Nom du salarié : NomPrenom
Adresse : adresse
Matclé : matcle
Tél personnel
Mail personnel

Lieu, date

Madame, Monsieur,

L'adhésion à la mesure « création/reprise d'entreprise » / « congé de mobilité » du DAEC 2018 vous donne la possibilité de suivre un parcours de formation qui, une fois validé par l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel est définitif et vous engage à le suivre.

Le contenu et la durée des formations suivantes ont été validés par l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel :

Intitulés des formations	Organisme	Durée	Montant HT
	Total :		

Le montant des frais pédagogiques est de ... euros HT.
La prise en charge financière totale de l'entreprise est ... euros HT :

Un solde à payer de ... euros HT (à majorer de la TVA soit 20%) est à votre charge. Cette somme est à régler par vos soins directement au courtier en formation.

Nous vous informons que, pour être prise en charge par l'entreprise, les formations doivent faire l'objet d'une inscription auprès du ou des organismes de formation externe par le service logistique formation de PSA Automobiles avant le ... (date de rupture du contrat de travail).

En cas d'annulation de la formation à votre initiative, vous devrez nous en informer au moins 15 jours avant le début du stage concerné. Si vous ne présentez aucun justificatif, vous pourriez être redevable envers l'organisme de formation des éventuels frais d'annulation.

Par le présent courrier, vous autorisez l'EMDP à communiquer aux organismes vos coordonnées personnelles.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de nos salutations distinguées.

Etabli en deux exemplaires originaux le ...
Signature de l'employeur

Signature du salarié

AQN
GM
CL
XC
CV FD